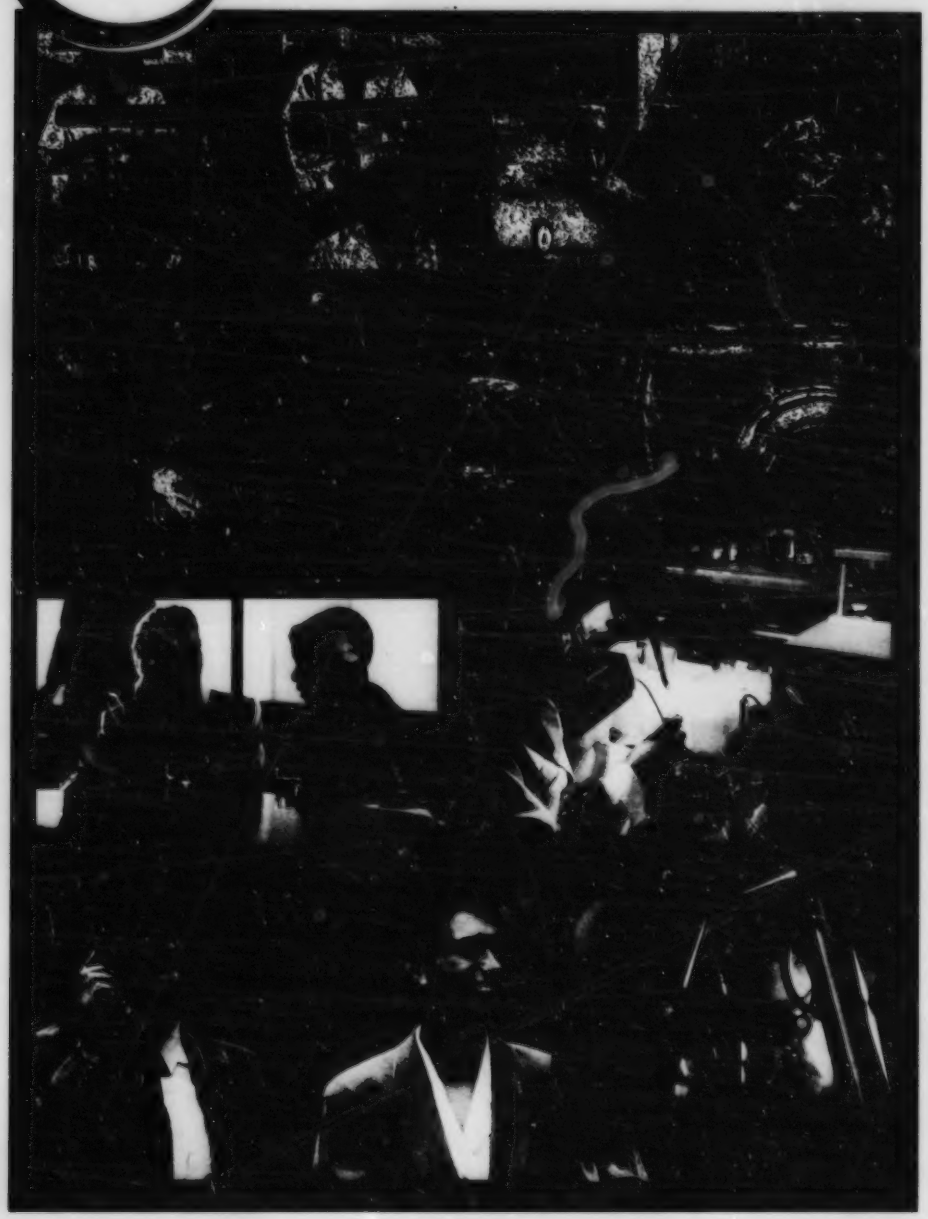
Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail



Automne 2002

Vol. 5, N° 3

- Les travailleurs âgés sur le marché du travail
- Transition vers la retraite
- Le Conseil national mixte — Fonction publique fédérale canadienne

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2002

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

102-07584/

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans ce numéro, nous vous présentons des données courantes et chronologiques du deuxième trimestre 2002 sur les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Le lecteur y trouvera également une liste des principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre 2002; un survol des dispositions particulières contenues dans les conventions collectives en vigueur ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours du deuxième et premier trimestres de 2002. Figurent également des données récentes sur l'évolution des effectifs syndicaux au Canada, receuillies dans le cadre d'une enquête menée par la Direction de l'information sur les milieux de travail.

Les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont résumées. Les études de cas comprennent l'élaboration dun programme de dépistage et de prévention de l'abus en milieu de travail en général et plus précisément dans les organismes de soins de santé.

Quelques articles traitent des travailleurs âgés, de la main-d'oeuvre vieillissante et de clauses de conventions collectives visant la transition vers la retraite. Un article trace l'historique et les perspectives davenir des consultations patronales-syndicales dans la fonction publique canadienne.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les Projets de loi et les textes réglementaires adoptés. La rubrique Hier et Aujourd'hui se concentre sur la question des effectifs syndicaux.

La bibliothèque du Ministère présente des suggestions de lecture sur le thème du mentorat.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

TABLE DES MATIÈRES

Page

Salaires et environnement de travail

Grands règlements salariaux – Deuxième trimestre 2002 7

Principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre 2002 15

Tableaux des rajustements salariaux 22

Dispositions particulières des conventions collectives en vigueur 32

Arrêts de travail 35

Effectifs syndicaux au Canada – 2002 40

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 48

Études de cas

- Abus en milieu de travail – Une élaboration de programme pour les organismes de soins de santé
  Programme de partenariat syndical-patronal 52

- Hommage au mérite pour la gestion de l'incapacité au travail au Canada
  Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail 57

Articles

- Les travailleurs âgés sur le marché du travail – Défis d'emploi, répercussions sur les programmes et les politiques
  Forum des ministres du marché du travail 60

- Les travailleurs âgés et la main-d'oeuvre vieillissante
  JP SURETTE 62

- Transition vers la retraite
  Marc GERVAIS
  Michel FOURZLY 63

- Le système des relations industrielles au Canada – Solutions de rechange
  Le Conference Board du Canada 74

Suite à la page suivante

Page

Articles (suite)

- Le Conseil national mixte, évolution et perspective des consultations syndicales-patronales au sein de la fonction publique fédérale canadienne
  Richard P. CHAYKOWSKI 76

- Semaine de prévention des incendies, du 6 au 12 octobre 2002
  Julie ROBILLARD 93

Législation du travail au Canada

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON 95

Bibliothèque ministérielle de DRHC : le coin du lecteur

- Le mentorat
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 101

Hier et aujourd'hui

- Effectifs syndicaux
  Suzanne PAYETTE 103

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

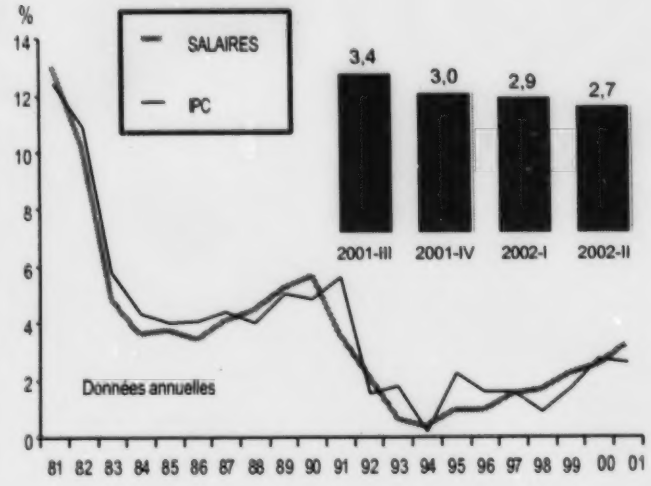
GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX – DEUXIÈME TRIMESTRE 2002*

Sommaire

- Les augmentations du salaire de base enregistrées au cours du **deuxième trimestre 2002** s'établissent à **2,7 %** en moyenne
- Dans le **secteur public**, les conventions donnent lieu à des rajustements salariaux de **2,7 %** Dans le **secteur privé**, les rajustements s'élèvent à **2,6 %** en moyenne
- La province d'Alberta enregistre les gains salariaux les plus élevés au taux de 6,1 %, suivie de Terre-Neuve-et-Labrador qui affiche le deuxième gain salarial en importance, soit 6,0 %
- Si l'on examine les secteurs d'activité, celui de la **fabrication** obtient le rajustement du salaire de base le plus élevé au taux de **3,1 %**

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives signées au cours du **deuxième trimestre 2002** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **2,7 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport au taux de 2,9 % établi durant le premier trimestre et celui de 3,1 % atteint pour l'ensemble de l'année 2001. Les données du deuxième trimestre 2002 sont basées sur l'examen de 120 conventions visant 442 275 employés.

Lors des précédentes négociations, la durée des conventions était de 44 mois et le rajustement salarial s'élevait à 2,3 % en moyenne, comparativement au taux de 2,7 % affiché au cours des ententes courantes, la durée moyenne des conventions étant de 21,6 mois.

* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

Au cours du deuxième trimestre 2002, une grande proportion d'employés (75,6 %) obtiennent des augmentations allant de 2,0 à 2,9 %. Environ 11 % de l'ensemble des employés reçoivent des augmentations de l'ordre de 3,0 à 3,9 %. Seulement 2,5 % des employés obtiennent des augmentations situées entre 0,1 et 1,9 % et 1,7 % des employés visés ont subi un gel des salaires, aucune réduction salariale n'a eu lieu. Un nombre d'employés relativement faible, mais toutefois substantiel, (9,2 %) bénéficie d'une augmentation salariale de 4,0 % et plus.

Secteurs public et privé

Au cours du deuxième trimestre 2002, la majorité des rajustements a été négociée au sein du **secteur public** qui représente 82,5 % des conventions visant 90,1 % des employés. Dans ce secteur, 398 665 employés obtiennent des rajustements de **2,7 %** en moyenne à l'issue de 99 conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport au taux de 3,1 % enregistré au cours du trimestre précédent et celui de 3,2 % affiché pour l'ensemble de l'année 2001. Un grand nombre de conventions (50 au total) a été signé dans le secteur public du Québec où 256 350 employés reçoivent une augmentation de 2,0 % en moyenne. Les conventions signées dans le secteur public du Québec ont influencé à la baisse la moyenne des rajustements au cours du deuxième trimestre; hormis ces dernières, les autres conventions conclues dans ce secteur accordent des augmentations de 3,8 % en moyenne.

Répartition des employés visés par les ententes conclues au cours du deuxième trimestre de 2002, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
0,0 % (pas d'aug.)	3	2,5	7 530	1,7
1,0 % - 1,9 %	7	5,8	11 240	2,5
2,0 % - 2,9 %	81	67,5	334 345	75,6
3,0 % - 3,9 %	15	12,5	48 270	10,9
4,0 % - 4,9 %	3	2,5	1 890	0,4
5,0 % - 5,9 %	5	4,2	10 550	2,4
6,0 % - 6,9 %	4	3,3	12 450	2,8
7,0 % et plus	2	1,7	16 000	3,6
TOUS LES NIVEAUX	120	100,0	442 275	100,0

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Dans le **secteur privé**, 43 610 employés reçoivent une augmentation salariale de **2,6 %** en moyenne dans le cadre de 21 conventions. Il s'agit d'une hausse par rapport au taux de 2,0 % enregistré au cours du premier trimestre, mais d'une baisse comparativement à celui de 2,9 % affiché pour l'ensemble de l'année 2001. Les conventions ratifiées dans le secteur privé du Québec accordent des augmentations de 3,3 % en moyenne au cours du deuxième trimestre et viennent en tête en matière de rajustements salariaux. Aussi, ces résultats ont été influencés en partie par la convention signée par Bombardier Inc. (avec une augmentation de 3,4 %) qui vise 7 400 employés de production.

Rajustements de salaire par région et par sphère de compétence

Sur une base provinciale, la plus forte concentration d'employés (60,2 %) se trouve au Québec qui compte également le plus grand nombre de conventions (45 %), en raison des nombreuses ententes de la fonction publique ratifiées dans cette province. Le **Québec** enregistre la seconde plus basse augmentation au taux de **2,1 %** après la **Colombie-Britannique** qui affiche une augmentation de **1,0 %** en moyenne.

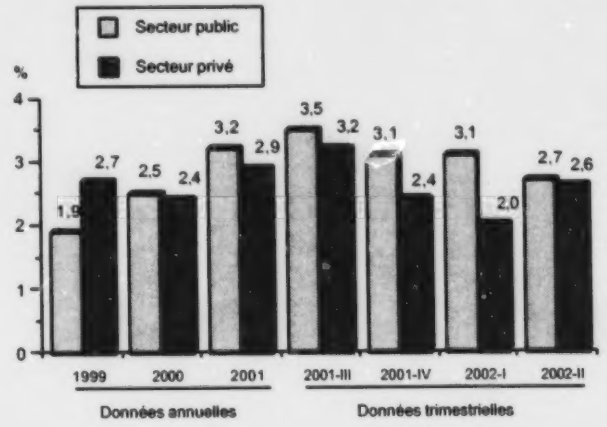
Sur une base régionale, l'**Alberta** enregistre la plus importante augmentation salariale au taux de **6,1 %** et les provinces des **Prairies** affichent **5,5 %** d'augmentation en moyenne. Ces fortes augmentations sont dues en partie à plusieurs conventions signées par le secteur de l'éducation en Alberta et à une importante entente conclue par les infirmières au Manitoba.

Au cours du deuxième trimestre 2000, les **provinces de l'Atlantique** enregistrent des résultats relativement élevés, les rajustements salariaux s'établissant à **3,9 %** en moyenne; ces données sont largement influencées par la con-vention signée dans le secteur de la santé de **Terre-Neuve-et-Labrador** qui accorde à 5 000 infirmières une augmentation salariale de **7,8 %** en moyenne.

Dans la **sphère de compétence fédérale**, 18 455 employés obtiennent des augmentations de **2,9 %** en moyenne dans le cadre de sept conventions; en **Ontario**, 77 540 employés reçoivent des augmentations de **2,8 %** en moyen-

Graphique B

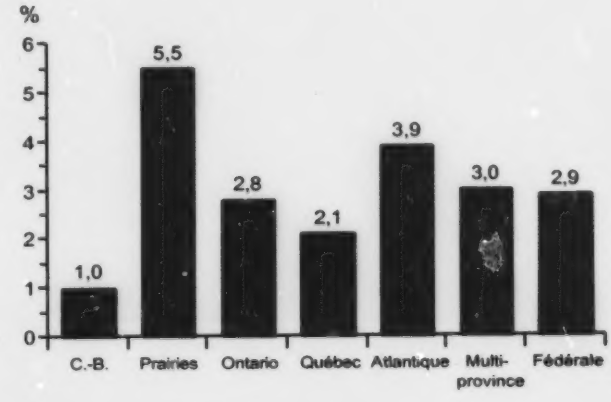
Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux par secteur de compétence,
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

ne à l'issue de 28 conventions. Dans la compétence qui couvre plus d'une province, une seule convention accorde à 3 200 employés un gain salarial de **3,0 %** en moyenne.

Rajustements de salaire par secteur

Si l'on examine les données par secteur d'activité, celui de l'**éducation, santé et services sociaux** compte la plus forte concentration d'employés (60,6 % de l'ensemble). Dans ce secteur, 268 010 employés obtiennent une augmentation de **2,8 %** à l'issue de 76 conventions.

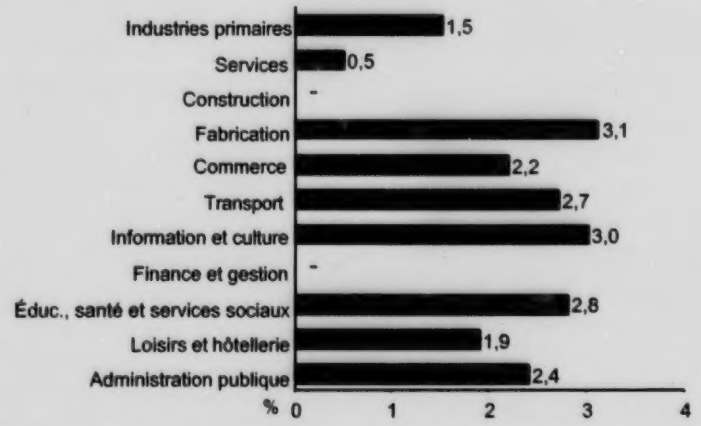
La seconde plus importante concentration d'employés (25 % de l'ensemble) se trouve dans le secteur de l'**administration publique** où 110 660 employés reçoivent une augmentation de **2,4 %** en moyenne dans le cadre de 15 conventions.

Le secteur de la **fabrication** enregistre la plus forte moyenne d'augmentation au taux de **3,1 %** à l'issue de 10 conventions visant 16 055 employés. Le secteur des **services publics** affiche la plus faible moyenne d'augmentation au taux de **0,5 %** dans le cadre de quatre conventions touchant 5 630 employés.

Voici, par ordre d'importance, les augmentations salariales observées dans les autres secteurs : le secteur de **l'information et culture** enregistre **3,0 %** d'augmentation dans le cadre de trois conventions visant 14 420 employés; celui du **transport** affiche **2,7 %** à l'issue de trois conventions touchant 10 800 employés; le secteur du **commerce**, **2,2 %** d'augmen- tation au terme de six conventions visant 12 050 employés; celui des **loisirs et hôtellerie** enregistre **1,9 %** à l'issue de deux conventions touchant 4 010 employés et les **industries primaires** affichent **1,5 %** d'augmentation dans le cadre d'une seule convention (Bowater Forest Products) visant 640 employés.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Petites, moyennes et grandes unités de négociation : données du deuxième trimestre 2002

Au cours du **deuxième trimestre 2002**, 158 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 38 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 74 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 46 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés et plus). Ces conventions ont donné lieu à un rajustement global du taux de salaire de base de 2,7 % en moyenne. Il s'agit d'une hausse de 0,1 point de pourcentage comparé au premier trimestre 2002. Le **secteur public** enregistre un rajustement global de **2,7 %**, comparativement au taux de **2,5 %** affiché par le **secteur privé**.

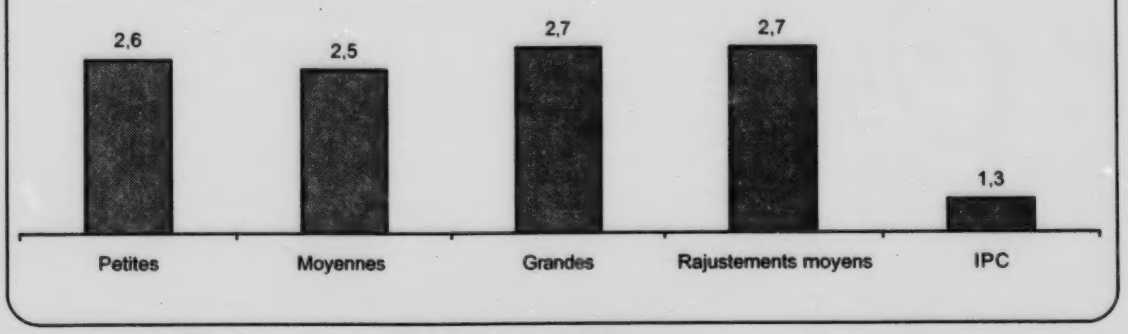
Les **petites unités** de négociation enregistrent une augmentation de **2,6 %** en moyenne. Il s'agit d'une légère hausse par rapport à la moyenne de 2,5 % affichée au cours du premier trimestre 2002 mais la moyenne observée depuis le début de l'année se maintient à 2,6 %. Le **secteur public** enregistre une augmentation de **2,8 %** en moyenne, comparativement aux taux de 2,5 et 2,6 % affichés au cours des trimestres précédents. Le **secteur privé** obtient des rajustements moins élevés, soit **2,4 %** par rapport aux rajustements de 2,5 et 2,4 % affichés pendant les trimestres précédents.

Les unités moyennes enregistrent une augmentation de **2,5 %** en moyenne, et comparé à celle de 3,0 % affichée au cours du premier trimestre, le plus faible rajustement depuis le premier trimestre 2000. Dans le **secteur public**, les conventions donnent lieu à une augmentation de **2,5 %** en moyenne. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 3,0 % enregistrée au cours des trois trimestres précédents, mais d'une légère hausse comparativement au taux de **2,4 %** affiché par le **secteur privé**.

Les **grandes unités** de négociation enregistrent une augmentation de **2,7 %** en moyenne. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à la moyenne de 2,9 % affichée pendant le premier trimestre et du plus faible résultat obtenu depuis le troisième trimestre 2000. Le **secteur public** enregistre une augmentation de **2,7 %** en moyenne, inférieure à celle affichée au cours des six trimestres précédents, mais il s'agit d'une légère hausse par rapport au rajustement de **2,6 %** enregistré par **le secteur privé**.

Graphique E

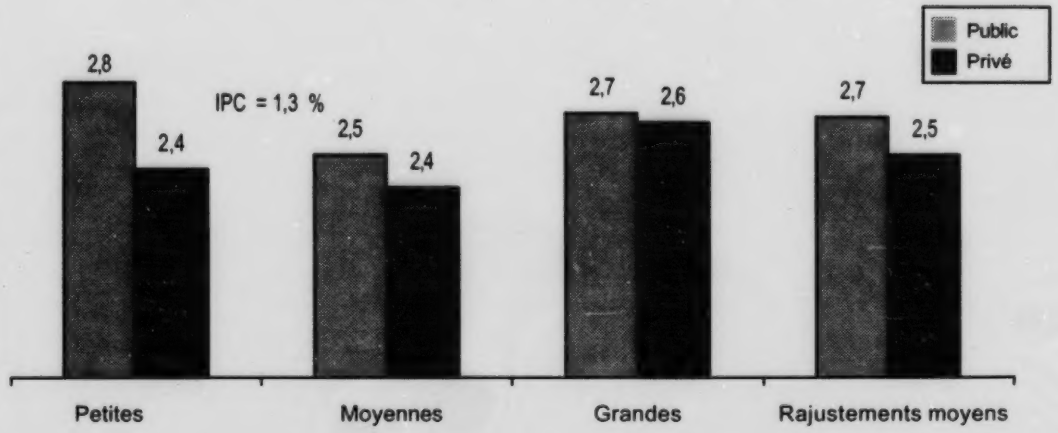
Règlements salariaux moyens, selon le pourcentage et a taille des unités de négociation



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique F

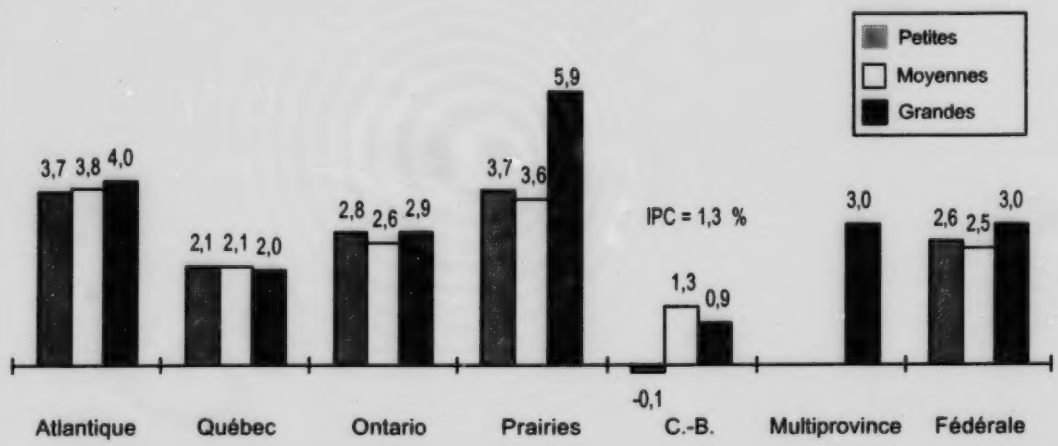
Rajustements salariaux moyens, selon le pourcentage et la taille des unités de négociation et par secteurs public et privé



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique G

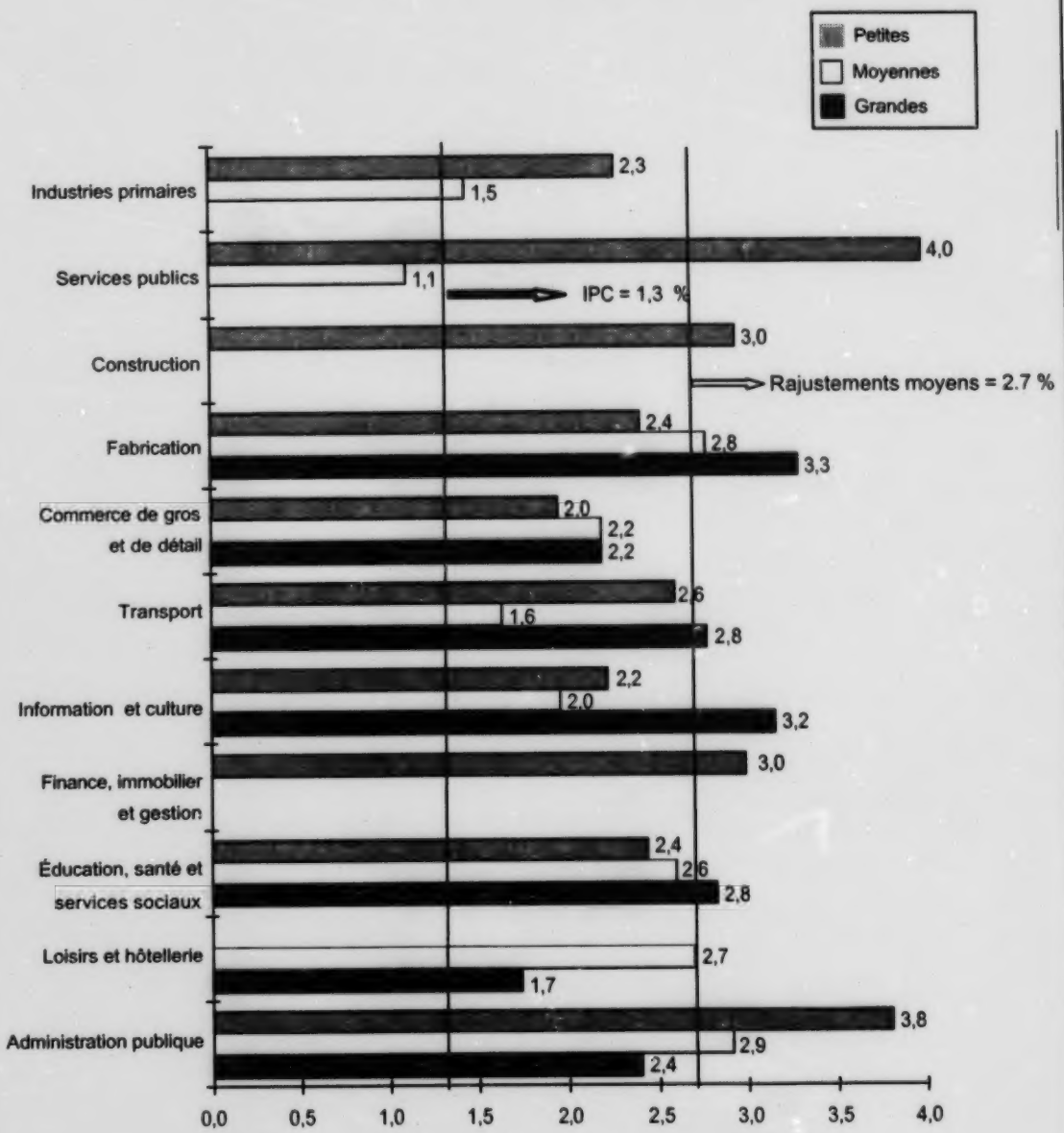
Rajustements salariaux moyens selon le pourcentage et la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique H

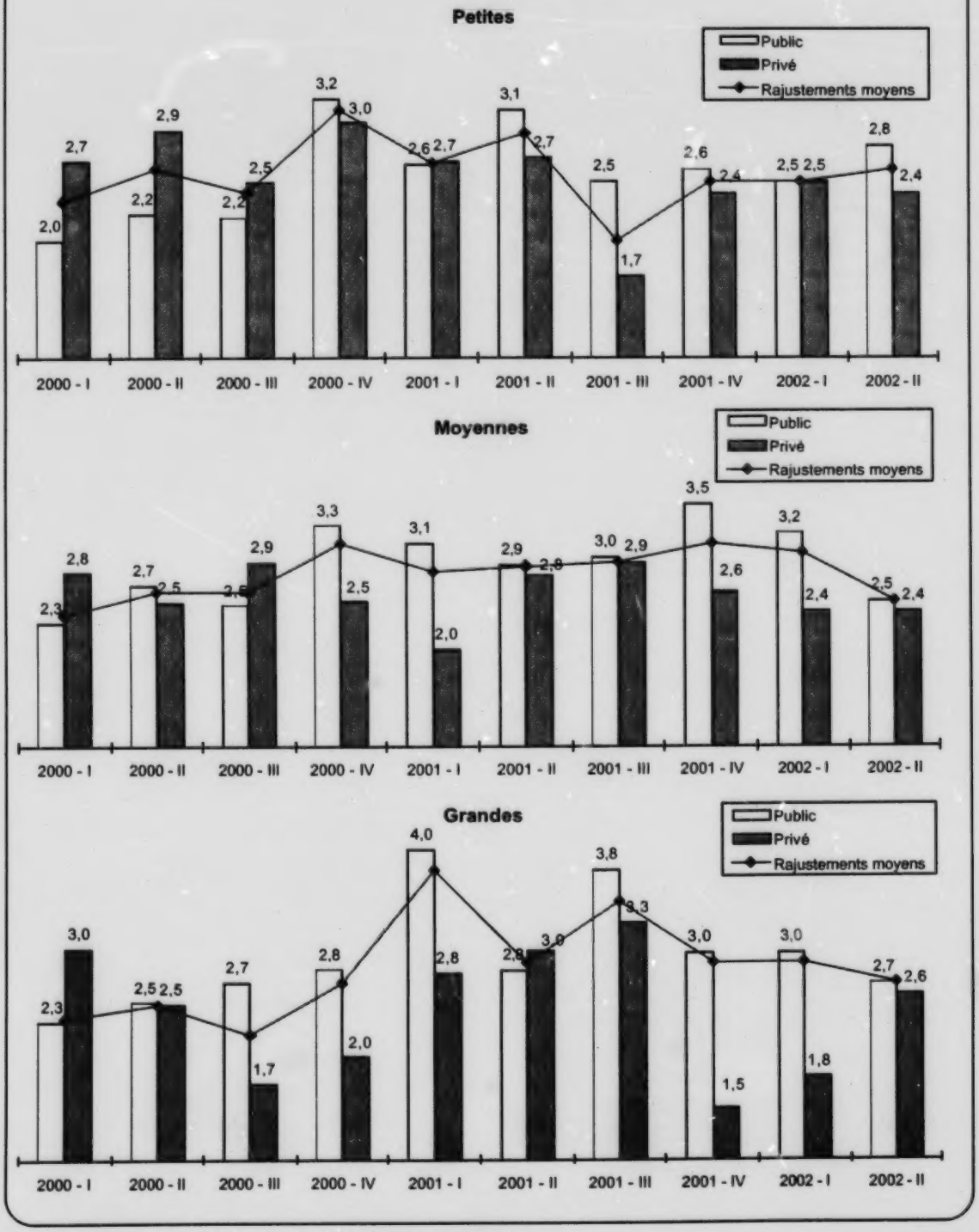
Rajustements salariaux moyens selon le pourcentage et la taille des unités de négociation et par industrie



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique I

Rajustements salariaux trimestriels par secteurs public et privé



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU DEUXIÈME TRIMESTRE 2002

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Industries primaires (1 convention)	**640**	**1,5**	**0,0**	**48**	
Bowater Canadian Forest Products Inc., travailleurs forestiers, Thunder Bay, Ont.	640	1,5	0,0	48	2005-08-31
Services publics (4 conventions)	**5 630**	**0,5**	**0,5**	**37,3**	
B.C. Gas Utility Ltd., commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, C.-B.	620	2,3	1,5	54	2006-09-30
British Columbia Hydro and Power Authority, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, C.-B.	3 000	0,0	0,0	36	2005-03-31
British Columbia Hydro and Power Authority, ouvriers des services publics, à l'échelle de la province, C.-B.	1 380	0,0	0,0	36	2005-03-31
Inergi L.P., employés des services administratifs et de soutien, à l'échelle de la province, Ont.	630	2,4	3,0	30	2004-09-30
Fabrication (10 conventions)	**16 055**	**3,1**	**2,9**	**40,2**	
Bombardier inc. (Canadair), employés d'usine et préposés à l'entretien, St-Laurent, Qc	7 400	3,4	3,3	48	2005-11-30
Connors Bros. Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, comté de Charlotte, N.-B.	1 000	2,0	1,0	36	2004-12-31
DDM Plastics Inc., employés des services et préposés à l'entretien, Tillsonburg, Ont.	500	4,2*	4,4	36	2005-07-31
Fishery Products International Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Bonavista, T.-N.-et-Labrador	2 500	3,0	3,0	12	2002-12-31
Frigidaire Canada, employés de production, L'Assomption, Qc	1 000	3,1	3,2	48	2006-03-17
Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec, employés de production, à l'échelle de la province, Qc	1 100	3,0	3,4	48	2006-05-31
Monnaie royale canadienne, employés de production, Ottawa, Ont.	505	2,0	2,0	36	2004-12-31
Olymel Société en Commandite, employés de production, Magog, Qc	540	3,6	4,3	60	2007-04-30
PPG Canada Inc. (division Duplate), employés d'usine et préposés à l'entretien, Oshawa, Ont.	840	2,4*	1,4	36	2005-03-31
Siemens Westinghouse Inc., employés d'usine et préposés à à l'entretien, Hamilton, Ont.	670	2,4*	1,2	36	2005-04-22
Commerce de gros et de détail (6 conventions)	**12 050**	**2,2**	**2,6**	**39,7**	
Canada Safeway Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, Man.	3 150	0,0	0,0	24	2003-11-09
Fenwick Automotive Products, employés de production, Toronto, Ont.	800	3,6	3,5	36	2005-02-28
Real Canadian Superstores, commis de détail, à l'échelle de la province, Sask.	1 750	1,6	3,5	83	2008-04-08
Régie des alcools de l'Ontario, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Ont.	4 600	3,7	4,0	36	2005-03-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Commerce de gros et de détail (suite)					
Saskatchewan Liquor and Gaming Authority, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Sask.	900	2,6	2,7	36	2004-03-31
Sav-A-Centre, Division of The Great Atlantic & Pacific Co. of Canada, commis de détail, Cobourg, Ont.	850	1,9	1,9	36	2003-12-31
Transport (3 conventions)	**10 800**	**2,7**	**2,5**	**36**	
Air Canada Jazz, employés du service à la clientèle, à l'échelle du réseau	1 200	1,6	0,0	36	2005-06-30
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, ingénieurs de locomotives, à l'échelle du réseau					
chefs des trains, etc., à l'échelle du réseau	2 000	2,0	2,0	36	2003-12-31
Commission de transport de Toronto, chauffeurs d'autobus, Toronto, Ont.	7 600	3,0	3,0	36	2005-04-01
Information et culture (3 conventions)	**14 420**	**3,0**	**3,2**	**35,7**	
Bell Canada, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province	12 140	3,2	3,5	36	2005-05-31
Société Radio-Canada, employés de radiodiffusion-télévision, à l'échelle de la province	1 380	2,2	2,0	33	2004-03-28
Toronto Star Newspapers Limited, employés de la presse écrite, Toronto, Ont.	900	1,6*	1,7	36	2004-12-31
Éducation, santé et services sociaux (76 conventions)	**268 010**	**2,8**	**3,2**	**16,2**	
Association des hôpitaux de l'Ontario, professionnels des soins de santé, à l'échelle de la province, Ont.	1 600	2,8	2,5	36	2004-10-10
Bluewater District School Board, enseignants à l'élémentaire, Chesley, Ont.	780	2,7	2,7	12	2002-08-30
Bluewater District School Board, enseignants au secondaire, Chesley, Ont.	550	2,2	2,2	12	2002-08-31
Comité patronal de négociation des collèges, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	3 070	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des collèges, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	580	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des collèges, employés des services éducationnels, à l'échelle de la province, Qc	900	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des collèges, enseignants de niveau post-secondaire non universitaire, à l'échelle de la province, Qc	1 260	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, Qc	8 390	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	590	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	1 180	2,0	2,0	12	2003-06-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	1 550	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	810	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	1 000	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	1 520	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	10 030	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	6 420	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	4 110	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, employés de soutien, à l'échelle de la province, Qc	1 320	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle de la province, Qc	63 330	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Qc	3 690	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	1 070	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	4 560	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	930	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	1 400	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	1 180	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	27 770	2,0	2,0	12	2003-06-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	3 180	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	9 160	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	3 650	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	2 320	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	3 650	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	700	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	4 170	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	840	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	2 160	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	1 510	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	500	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	770	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, employés des services de santé non-professionnels, à l'échelle de la province, Qc	1 200	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, employés non-médicaux, à l'échelle de la province, Qc	2 890	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Qc	620	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Qc	1 770	2,0	2,0	12	2003-06-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Qc	1 060	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Qc	950	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Qc	4 200	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Qc	11 690	2,0	2,0	12	2003-06-30
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Qc	990	2,0	2,0	12	2003-06-30
Conseil des commissaires de la division scolaire n° 41 Rocky View, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Rocky View, Alb.	780	6,8	10,2	24	2003-08-31
Conseil des commissaires des écoles de Calgary, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Calgary, Alb.	5 940	6,8	10,2	24	2003-08-31
Conseil des commissaires du district scolaire n° 7, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Edmonton, Alb.	4 780	6,8	10,2	24	2003-08-31
Conseil scolaire du district catholique de l'Est Ontarien, enseignants à l'élémentaire, L'Orignal, Ont.	630	2,2	2,5	36	2004-08-31
Division scolaire n° 1 de Winnipeg, commis et employés de bureau, Winnipeg, Man.	1 300	2,5	2,5	48	2005-07-01
Division scolaire n° 1 de Winnipeg, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Winnipeg, Man.	2 900	3,0	3,0	36	2003-06-30
Division scolaire n° 2 St. James-Assiniboia, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, St. James-Assiniboia, Man.	650	3,0	3,0	24	2002-06-30
Division scolaire n° 5 Fort Garry, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Fort Garry, Man.	520	3,0	3,0	24	2002-06-30
Elk Island Public Schools Regional Division No. 14, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Elk Island, Alb.	950	6,8	10,2	24	2003-08-31
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Î.-P.-É.	620	3,2	3,5	36	2005-06-30
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, T.-N.-et-Labrador	870	5,0	5,0	36	2004-03-31
Gouvernement de Terre Neuve-et-Labrador et Collège de North Atlantic, instructeurs/chargés de cours, à l'échelle de la province, T.-N.-et-Labrador	820	5,0	5,0	36	2004-08-31
Gouvernement de Terre Neuve-et-Labrador, Health Boards Association, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, T.-N.-et-Labrador	5 000	7,8	13,4	36	2004-06-30
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, gens de métier à l'échelle de la province, N.-B.	2 400	2,5	4,0	48	2005-03-31
Gouvernement du Québec, enseignants de niveau post-secondaire non universitaire, à l'échelle de la province, Qc	600	2,0	2,0	12	2003-06-30

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Grand Erie District School Board, enseignants à l'élémentaire, Brantford, Ont.	1 030	2,8	2,8	12	2002-08-31
Greater Essex County District School Board, enseignants à l'élémentaire, Windsor, Ont.	1 350	2,0	2,0	12	2002-08-31
Institut de technologie du sud de l'Alberta, instructeurs/chargés de cours, Calgary, Alb.	720	4,5	5,0	24	2004-06-30
Nova Scotia Association of Health Organizations, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, N.-É.	2 800	2,5	2,0	36	2004-03-31
Ottawa-Carleton Catholic District School Board, commis et employés de bureau, Nepean, Ont.	550	5,7	9,5	24	2003-08-31
Ottawa-Carleton District School Board, chargés de cours, Nepean, Ont.	610	2,0	2,0	36	2004-08-31
Peel District School Board, commis et employés de bureau, Mississauga, Ont.	650	2,8	3,1	26	2002-08-31
Queen's University, professeurs, Kingston, Ont.	860	2,6	2,7	24	2004-04-30
Regional Health Authorities of Manitoba, infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Man.	11 000	8,2	7,6	30	2004-09-30
Saskatchewan Association of Health Organizations. infirmiers(ières), à l'échelle de la province, Sask.	7 780	5,6	11,0	36	2005-03-31
Toronto Catholic District School Board, employés des services éducationnels, Toronto, Ont.	840	2,5	3,0	24	2003-08-31
Université d'Ottawa, professeurs, Ottawa, Ont.	860	2,0*	2,0	36	2004-04-30
Waterloo Region District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kitchener, Ont.	2 050	2,4	2,4	12	2002-08-31
Windsor-Essex Catholic District School Board, enseignants au secondaire, Windsor, Ont.	580	2,6	2,8	24	2004-08-31
Loisirs et hôtellerie (2 conventions)	**4 010**	**1,9**	**1,2**	**46,5**	
Hospitality Industrial Relations, personnel hôtelier ou de restaurant, à l'échelle de la province, C.-B.	3 500	1,7	1,0	48	2006-05-31
KFC Canada (division de la C.-B.), employés des services alimentaires, à l'échelle de la province, C.-B.	510	2,7	2,0	36	2004-06-30
Administration publique (15 conventions)	**110 660**	**2,4**	**2,6**	**25**	
Agence canadienne d'inspection des aliments, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle du Canada	700	2,8	3,2	36	2003-09-30
Agence canadienne d'inspection des aliments, vétérinaires, à l'échelle du Canada	530	5,4	7,2	36	2003-09-30
Emploi Québec, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Qc	970	2,0	2,0	12	2003-06-30
Gouvernement de l'Ontario, agent des services correctionnels, à l'échelle de la province, Ont.	5 500	2,8	3,5	36	2004-12-31
Gouvernement de l'Ontario, tous les groupes, à l'échelle de la province, Ont.	38 000	2,8	3,5	36	2004-12-31
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse (cadre), employés des services administratifs, à l'échelle de la province, N.-É.	5 300	2,2	2,0	48	2004-03-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, employés de bureau et techniciens, à l'échelle du territoire, T.N.-O.	3 200	3,0	3,0	36	2005-03-31
Gouvernement du Québec, employés rémunérés à l'heure, à l'échelle de la province, Qc	3 100	2,0	2,0	12	2003-06-30
Gouvernement du Québec, employés salariés, à l'échelle de la province, Qc	33 750	2,0	2,0	12	2003-06-30
Gouvernement du Québec, ingénieurs, à l'échelle de la province, Qc	1 100	2,0	2,0	12	2003-06-30
Gouvernement du Québec, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Qc	12 190	2,0	2,0	12	2003-06-30
Ottawa Public Library, bibliothécaires, Ottawa, Ont.	670	4,6	0,0	36	2003-12-31
Ville d'Ottawa, employés des services récréatifs, Ottawa, Ont.	2 400	1,7	0,0	36	2003-12-31
Ville de Calgary, employés d'intérieur, Calgary, Alb.	2 700	3,5	3,5	12	2002-12-29
Ville de Kamloops, employés d'intérieur, Kamloops, C.-B.	550	2,0	2,0	48	2005-12-31
Conventions avec clause IVC (5 conventions)	**3 770**	**2,4***	**2,0**	**36**	
Conventions sans clause IVC (115 conventions)	**438 505**	**2,7**	**3,0**	**21,5**	
Toutes les conventions (120 conventions)	**442 275**	**2,7**	**3,0**	**21,6**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Une liste des ententes conclues par les petites unités de négociation (moins de 500 employés) est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Calendriers des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation

À paraître bientôt, Calendrier 2003 des ***PRINCIPALES et des PETITES*** *unités de négociation*

Calendrier 2002 des principales unités de négociation est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Année												
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	276	17,0	635,2	3,9	283	26,1	521,0	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	321	25,3	709,2	3,6	232	26,0	412,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	696,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	294	30,0	736,0	5,2	159	28,6	265,8	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	301	21,7	975,9	2,0	195	32,2	330,9	2,6	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	-0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	215	31,5	629,6	0,6	186	35,9	278,4	1,4	401	32,8	908,0	0,9
1996	212	31,7	564,3	0,5	166	34,7	246,1	1,7	378	32,6	810,4	0,9
1997	220	30,3	370,3	1,1	159	38,1	321,9	1,8	379	33,9	692,2	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	182	34,5	274,2	1,9	403	32,1	920,5	1,7
1999	219	35,0	510,6	1,9	158	38,4	314,3	2,7	377	36,3	824,9	2,2
2000	302	33,6	917,5	2,5	103	42,1	163,3	2,4	405	34,9	1 080,8	2,5
2001	258	31,6	690,4	3,2	156	36,1	286,1	2,9	414	33,0	976,5	3,1
2002 *	142	24,1	573,1	2,8	36	39,4	72,9	2,3	178	25,9	646,0	2,7
* Taux à ce jour												
Trimestre												
1999 I	79	32,5	192,9	1,3	30	38,1	55,7	2,2	109	33,7	248,6	1,5
II	72	37,4	208,5	2,4	54	40,8	64,0	2,5	126	38,2	272,4	2,4
III	33	36,9	50,0	2,3	42	37,3	127,1	2,4	75	37,2	177,1	2,4
IV	35	33,3	59,3	2,1	32	38,3	67,5	3,9	67	36,0	126,7	3,1
2000 I	122	39,9	497,4	2,3	30	30,5	39,2	2,9	152	39,2	536,6	2,4
II	58	21,3	208,4	2,5	29	41,1	34,3	2,5	87	24,1	242,7	2,5
III	44	33,5	79,6	2,6	20	52,2	58,8	1,9	64	41,4	138,4	2,3
IV	78	29,3	132,0	3,0	24	38,6	31,0	2,3	102	31,1	163,1	2,9
2001 I	59	29,7	144,3	3,8	20	35,9	34,1	2,5	79	30,8	178,4	3,5
II	88	29,9	200,8	2,8	68	35,6	110,5	2,9	156	31,9	311,3	2,9
III	58	31,2	129,0	3,5	38	35,7	111,6	3,2	96	33,3	240,6	3,4
IV	53	34,9	216,3	3,1	30	40,0	29,9	2,4	83	35,5	246,2	3,0
2002 I	43	34,5	174,4	3,1	15	38,5	29,3	2,0	58	35,1	203,7	2,9
II	99	19,6	398,7	2,7	21	39,9	43,6	2,6	120	21,6	442,3	2,7
III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001		2002	
				3	4	1	2
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	2,2	2,5	3,1	3,4	3,0	2,9	2,7
Atlantique	2,0	2,6	3,9	4,2	3,6	5,7	3,9
Terre-Neuve-et-Labrador	1,6	3,3	5,0	5,0	5,1	7,5	6,0
Île-du-Prince-Édouard	2,7	2,2	3,1	3,1	3,3	-	3,2
Nouvelle-Écosse	2,1	2,2	3,7	4,5	3,7	2,5	2,3
Nouveau-Brunswick	2,4	2,8	3,4	3,3	3,6	3,1	2,3
Québec	1,6	2,4	2,8	2,8	3,4	2,3	2,1
Ontario	2,2	2,6	2,9	2,9	2,6	2,7	2,8
Prairies	3,0	3,8	4,2	4,1	3,6	3,8	5,5
Manitoba	2,5	2,6	2,4	2,4	3,0	2,8	5,4
Saskatchewan	2,0	3,5	2,9	2,8	3,0	3,6	4,7
Alberta	4,0	4,5	5,1	5,1	4,4	6,8	6,1
Colombie-Britannique	0,8	1,6	2,7	4,0	2,3	2,5	1,0
Territoires	1,9	2,9	3,1	-	-	-	3,0
Multiprovince	2,8	2,4	3,1	3,1	4,0	-	-
Fédéral	2,8	2,2	3,0	3,6	2,8	2,8	2,9
Secteur public							
CANADA	1,9	2,5	3,2	3,5	3,1	3,1	2,7
Atlantique	1,8	2,9	4,0	4,2	3,7	5,7	4,2
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3	5,3	5,0	5,0	5,1	7,5	7,1
Île-du-Prince-Édouard	2,9	2,2	3,1	3,1	3,3	-	3,2
Nouvelle-Écosse	2,3	2,2	3,8	4,5	-	2,5	2,3
Nouveau-Brunswick	3,1	3,5	3,5	3,3	3,7	3,1	2,5
Québec	1,7	2,3	2,7	2,0	5,0	2,1	2,0
Ontario	1,5	2,7	3,1	2,9	2,7	2,9	2,8
Prairies	2,9	3,8	4,1	3,0	3,7	4,2	6,1
Manitoba	2,4	2,5	2,4	2,2	3,0	3,1	6,4
Saskatchewan	2,2	3,6	2,9	2,8	3,0	4,2	5,3
Alberta	3,8	4,5	4,9	3,6	4,4	6,8	6,1
Colombie-Britannique	0,7	1,3	2,7	4,1	2,5	2,5	0,2
Territoires	1,9	2,9	3,1	-	-	-	3,0
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,8	2,2	3,1	4,0	2,8	2,9	2,9
Secteur privé							
CANADA	2,7	2,4	2,9	3,2	2,4	2,0	2,6
Atlantique	2,2	1,7	3,3	-	3,5	-	2,7
Terre-Neuve-et-Labrador	2,3	2,0	-	-	-	-	3,0
Île-du-Prince-Édouard	2,3	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1,9	1,7	3,3	-	3,7	-	-
Nouveau-Brunswick	2,3	1,4	3,0	-	3,0	-	2,0
Québec	1,6	3,2	2,8	2,9	2,2	2,4	3,3
Ontario	3,6	2,3	2,7	2,9	2,1	1,9	2,4
Prairies	3,8	3,9	4,8	6,0	2,5	1,5	0,6
Manitoba	3,1	3,3	2,5	2,7	-	1,3	0,0
Saskatchewan	0,8	2,0	2,9	-	2,9	1,8	1,6
Alberta	5,0	5,0	5,5	6,3	1,6	-	-
Colombie-Britannique	1,3	2,0	1,7	2,3	1,5	-	1,9
Territoires	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2,8	2,4	3,1	3,1	4,0	-	-
Fédéral	2,8	2,2	2,6	2,8	2,3	2,1	2,9

Tableau 3

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999		2000		2001	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	377	824,9	405	1 080,8	414	976,5
Atlantique	22	20,0	19	28,5	33	62,9
Terre-Neuve-et-Labrador	8	9,7	4	5,0	7	16,1
Île-du-Prince-Édouard	3	2,2	2	1,3	5	6,7
Nouvelle-Écosse	6	3,9	4	11,7	15	19,4
Nouveau-Brunswick	5	4,3	9	10,4	6	20,6
Québec	38	113,1	96	345,9	39	108,4
Ontario	176	320,1	149	286,4	177	305,0
Prairies	68	141,4	62	109,3	76	147,8
Manitoba	18	38,7	20	29,7	16	12,8
Saskatchewan	14	41,1	4	14,3	14	41,9
Alberta	36	61,6	38	65,2	46	93,1
Colombie-Britannique	25	71,9	38	67,7	33	165,6
Territoires	2	4,6	3	5,6	2	2,0
Multiprovince	3	2,2	3	2,8	8	13,9
Fédéral	43	151,6	35	234,7	46	171,0
Secteur public						
CANADA	219	510,6	302	917,5	258	690,4
Atlantique	10	10,7	10	20,6	25	55,5
Terre-Neuve-et-Labrador	4	6,6	3	2,0	7	16,1
Île-du-Prince-Édouard	2	1,5	2	1,3	5	6,7
Nouvelle-Écosse	3	2,1	2	10,6	8	13,3
Nouveau-Brunswick	1	0,6	3	6,7	5	19,4
Québec	12	25,8	76	322,0	18	25,8
Ontario	117	216,0	104	212,1	108	187,0
Prairies	48	119,3	58	106,0	55	118,1
Manitoba	13	34,2	19	28,6	9	7,2
Saskatchewan	10	36,7	3	13,8	12	40,6
Alberta	25	48,5	36	63,7	34	70,3
Colombie-Britannique	13	57,6	29	41,6	24	157,6
Territoires	2	4,6	3	5,6	2	2,0
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	17	76,5	22	209,5	26	144,4
Secteur privé						
CANADA	158	314,3	103	163,3	156	286,1
Atlantique	12	9,3	9	7,8	8	7,3
Terre-Neuve-et-Labrador	4	3,1	1	3,0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,7	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	3	1,8	2	1,1	7	6,1
Nouveau-Brunswick	4	3,7	6	3,7	1	1,2
Québec	26	87,3	20	23,8	21	82,6
Ontario	59	104,1	45	74,3	69	118,0
Prairies	20	22,1	4	3,2	21	29,7
Manitoba	5	4,6	1	1,1	7	5,7
Saskatchewan	4	4,4	1	0,6	2	1,2
Alberta	11	13,1	2	1,5	12	22,8
Colombie-Britannique	12	14,3	9	26,0	9	7,9
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	3	2,2	3	2,8	8	13,9
Fédéral	26	75,1	13	25,2	20	26,6

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2001				2002			
	3		4		1		2	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	96	240,6	83	246,2	58	203,7	120	442,3
Atlantique	10	20,7	9	15,9	4	13,0	9	21,3
Terre-Neuve-et-Labrador	2	4,9	1	0,7	1	8,0	4	9,2
Île-du-Prince-Édouard	3	3,9	1	2,3	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	4	9,4	4	3,5	2	1,7	2	8,1
Nouveau-Brunswick	1	2,5	3	9,4	1	3,3	2	3,4
Québec	13	78,4	8	8,4	8	10,8	54	266,4
Ontario	38	46,0	22	52,6	20	77,2	28	77,5
Prairies	17	36,2	22	50,3	14	13,5	15	45,8
Manitoba	4	2,3	2	1,8	7	6,9	6	19,5
Saskatchewan	5	13,9	5	24,3	3	4,1	3	10,4
Alberta	8	20,0	15	24,3	4	2,5	6	15,9
Colombie-Britannique	9	46,3	5	10,4	4	47,6	6	9,6
Territoires	-	-	-	-	-	-	1	3,2
Multiprovince	2	5,1	1	0,9	-	-	-	-
Fédéral	7	7,9	16	107,6	8	41,5	7	18,5
Secteur public								
CANADA	58	129,0	53	216,3	43	174,4	99	398,7
Atlantique	10	20,7	4	11,2	4	13,0	7	17,8
Terre-Neuve-et-Labrador	2	4,9	1	0,7	1	8,0	3	6,7
Île-du-Prince-Édouard	3	3,9	1	2,3	-	-	1	0,6
Nouvelle-Écosse	4	9,4	-	-	2	1,7	2	8,1
Nouveau-Brunswick	1	2,5	2	8,2	1	3,3	1	2,4
Québec	6	11,1	3	3,6	4	4,2	50	256,4
Ontario	21	23,8	14	43,7	14	61,2	21	72,3
Prairies	11	23,8	19	48,5	12	11,5	13	40,9
Manitoba	2	1,2	2	1,8	6	5,8	5	16,4
Saskatchewan	5	13,9	3	23,1	2	3,2	2	8,7
Alberta	4	8,7	14	23,7	4	2,5	6	15,9
Colombie-Britannique	6	44,1	2	7,4	4	47,6	3	4,9
Territoires	-	-	-	-	-	-	1	3,2
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	4	5,4	11	101,9	5	37,0	4	3,1
Secteur privé								
CANADA	38	111,6	30	29,9	15	29,3	21	43,6
Atlantique	-	-	5	4,7	-	-	2	3,5
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-	-	-	-	1	2,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	4	3,5	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	1	1,2	-	-	1	1,0
Québec	7	67,3	5	4,9	4	6,7	4	10,0
Ontario	17	22,2	8	8,9	6	16,0	7	5,2
Prairies	6	12,4	3	1,8	2	2,1	2	4,9
Manitoba	2	1,1	-	-	1	1,1	1	3,2
Saskatchewan	-	-	2	1,2	1	1,0	1	1,8
Alberta	4	11,3	1	0,6	-	-	-	-
Colombie-Britannique	3	2,1	3	3,0	-	-	3	4,6
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2	5,1	1	0,9	-	-	-	-
Fédéral	3	2,5	5	5,7	3	4,6	3	15,3

Tableau 4

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Industries primaires												
1999	4	47,8	2,9	1,8	4	45,2	3,8	2,6	8	46,3	6,7	2,3
2000	1	40,0	0,5	2,0	3	36,0	4,9	1,8	4	36,4	5,5	1,8
2001	4	40,9	3,3	3,1	2	45,5	3,1	1,9	6	43,1	6,4	2,5
2001 III	1	60,0	0,7	2,4	-	-	-	-	1	60,0	0,7	2,4
IV	2	36,0	1,2	2,3	-	-	-	-	2	36,0	1,2	2,3
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	1	48,0	0,6	1,5	-	-	-	-	1	48,0	0,6	1,5
Services publics												
1999	14	50,8	30,1	1,8	2	24,0	1,6	2,4	16	49,5	31,7	1,8
2000	14	24,5	25,1	3,5	-	-	-	-	14	24,5	25,1	3,5
2001	10	26,4	12,5	2,6	4	47,0	9,8	2,3	14	35,5	22,3	2,5
2001 III	2	29,9	1,3	2,4	-	-	-	-	2	29,9	1,3	2,4
IV	3	28,3	2,7	2,7	2	51,0	8,3	2,3	5	45,5	11,0	2,4
2002 I	3	19,1	6,1	3,3	-	-	-	-	3	19,1	6,1	3,3
II	4	37,3	5,6	0,5	-	-	-	-	4	37,3	5,6	0,5
Construction												
1999	21	36,1	97,8	2,0	-	-	-	-	21	36,1	97,8	2,0
2000	7	25,2	8,9	3,6	1	48,0	0,5	2,7	8	26,4	9,4	3,6
2001	58	34,6	186,7	3,2	3	60,0	2,5	3,5	61	35,0	189,2	3,2
2001 III	21	34,5	98,4	3,3	-	-	-	-	21	34,5	98,4	3,3
IV	3	31,0	2,9	3,3	3	60,0	2,5	3,5	6	44,4	5,4	3,4
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication												
1999	43	52,8	30,8	1,8	31	35,5	72,8	4,4	74	40,6	103,6	3,6
2000	36	33,5	47,4	2,2	17	35,8	21,7	3,3	53	34,2	69,0	2,6
2001	20	45,0	16,5	2,3	27	36,2	26,3	2,5	47	39,6	42,8	2,4
2001 III	3	50,2	2,0	2,0	4	38,4	4,0	3,0	7	42,3	6,0	2,6
IV	5	59,9	3,3	2,6	7	36,1	9,6	1,9	12	42,1	12,9	2,1
2002 I	6	36,6	9,5	2,7	-	-	-	-	6	36,6	9,5	2,7
II	7	40,8	14,0	3,1	3	36,0	2,0	2,9	10	40,2	16,1	3,1
Commerce de gros et de détail												
1999	9	31,0	10,7	1,6	1	36,0	5,2	0,6	10	32,7	15,9	1,3
2000	12	53,8	33,0	1,9	2	71,4	10,6	1,0	14	58,1	43,6	1,7
2001	6	48,5	4,8	1,6	-	-	-	-	6	48,5	4,8	1,6
2001 III	2	90,7	1,3	1,7	-	-	-	-	2	90,7	1,3	1,7
IV	1	36,0	1,0	1,3	-	-	-	-	1	36,0	1,0	1,3
2002 I	3	40,9	9,0	1,6	1	36,0	5,2	1,4	4	39,1	14,2	1,6
II	6	39,7	12,1	2,2	-	-	-	-	6	39,7	12,1	2,2
Transport												
1999	19	37,9	47,2	2,9	4	43,0	12,8	2,3	23	39,0	60,0	2,8
2000	14	39,0	41,1	2,7	5	34,3	53,6	2,1	19	36,3	94,7	2,4
2001	23	34,0	31,4	2,8	3	46,8	4,9	3,3	26	35,8	36,3	2,8
2001 III	6	37,6	7,3	3,0	-	-	-	-	6	37,6	7,3	3,0
IV	4	33,2	3,7	2,0	-	-	-	-	4	33,2	3,7	2,0
2002 I	3	38,8	4,5	2,0	2	37,7	3,5	2,9	5	38,3	8,0	2,4
II	3	36,0	10,8	2,7	-	-	-	-	3	36,0	10,8	2,7

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Information et culture												
1999	14	32,5	34,8	2,5	4	56,7	11,2	2,4	18	38,4	46,0	2,5
2000	8	39,4	10,3	2,9	-	-	-	-	8	39,4	10,3	2,9
2001	6	34,5	8,9	3,2	1	60,0	1,1	2,8	7	37,4	10,1	3,2
2001 III	-	-	-	-	1	60,0	1,1	2,8	1	60,0	1,1	2,8
IV	3	32,1	4,3	2,9	-	-	-	-	3	32,1	4,3	2,9
2002 I	1	36,0	1,0	3,0	-	-	-	-	1	36,0	1,0	3,0
II	2	35,7	13,5	3,1	1	36,0	0,9	1,6	3	35,7	14,4	3,0
Finance, immobilier et gestion												
1999	4	34,5	2,9	2,8	-	-	-	-	4	34,5	2,9	2,8
2000	7	35,4	12,0	1,7	1	36,0	1,1	2,8	8	35,4	13,1	1,8
2001	12	37,1	14,6	2,4	-	-	-	-	12	37,1	14,6	2,4
2001 III	3	33,8	2,8	3,1	-	-	-	-	3	33,8	2,8	3,1
IV	1	36,0	1,4	1,4	-	-	-	-	1	36,0	1,4	1,4
2002 I	1	60,0	0,5	2,0	-	-	-	-	1	60,0	0,5	2,0
II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux												
1999	140	36,4	301,9	1,8	-	-	-	-	140	36,4	301,9	1,8
2000	200	38,2	503,1	2,6	1	36,0	0,9	4,7	201	38,2	504,0	2,6
2001	164	28,0	301,8	3,5	5	36,8	101,3	2,8	169	30,2	403,1	3,4
2001 III	31	28,2	44,8	3,3	2	36,0	36,8	4,4	33	31,7	81,6	3,8
IV	29	34,6	83,5	3,1	-	-	-	-	29	34,6	83,5	3,1
2002 I	28	34,5	116,9	3,1	-	-	-	-	28	34,5	116,9	3,1
II	75	16,2	267,2	2,8	1	36,0	0,9	2,0	76	16,2	268,0	2,8
Loisirs et hôtellerie												
1999	14	33,6	13,3	2,6	-	-	-	-	14	33,6	13,3	2,6
2000	6	46,2	7,7	3,0	-	-	-	-	6	46,2	7,7	3,0
2001	4	36,0	6,4	4,0	-	-	-	-	4	36,0	6,4	4,0
2001 III	1	36,0	0,8	2,7	-	-	-	-	1	36,0	0,8	2,7
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2002 I	-	-	-	-	1	36,0	0,6	2,1	1	36,0	0,6	2,1
II	2	46,5	4,0	1,9	-	-	-	-	2	46,5	4,0	1,9
Administration publique												
1999	47	28,5	143,2	2,2	2	36,0	1,8	2,1	49	28,6	145,0	2,2
2000	69	25,9	293,2	2,3	1	36,0	5,3	2,4	70	26,1	298,5	2,3
2001	56	32,5	204,0	3,1	6	36,0	36,5	2,7	62	33,1	240,6	3,0
2001 III	18	28,4	38,7	3,0	1	36,0	0,7	2,4	19	28,5	39,4	3,0
IV	19	34,2	120,8	3,1	1	48,0	0,9	2,1	20	34,3	121,7	3,1
2002 I	7	36,2	44,8	2,8	2	36,0	2,2	2,6	9	36,2	47,0	2,8
II	15	25,0	110,7	2,4	-	-	-	-	15	25,0	110,7	2,4

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001		2002	
				3	4	1	2
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	2,2	2,5	3,1	3,4	3,0	2,9	2,7
Nombre de conventions	377	405	414	96	83	58	120
Nombre de travailleurs ('000)	824,9	1 080,8	976,5	240,6	246,2	203,7	442,3
Secteur privé							
Rajustements salariaux	2,7	2,4	2,9	3,2	2,4	2,0	2,6
Nombre de conventions	158	103	156	38	30	15	21
Nombre de travailleurs ('000)	314,3	163,3	286,1	111,6	29,9	29,3	43,6
Secteur public							
Rajustements salariaux	1,9	2,5	3,2	3,5	3,1	3,1	2,7
Nombre de conventions	219	302	258	58	53	43	99
Nombre de travailleurs ('000)	510,6	917,5	690,4	129,0	216,3	174,4	398,7
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2,9	2,1	3,0	4,4	2,8	2,9	4,0
Nombre de conventions	10	18	17	1	9	3	2
Nombre de travailleurs ('000)	53,2	154,8	131,5	2,8	99,6	33,5	1,2
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux	2,4	2,2	3,7	4,0	3,0	2,9	2,1
Nombre de conventions	6	3	7	2	2	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	19,8	46,6	9,2	1,4	2,3	3,5	1,9
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	1,6	2,5	3,2	3,4	4,3	2,6	2,4
Nombre de conventions	21	37	26	5	8	3	13
Nombre de travailleurs ('000)	73,9	114,4	86,2	17,2	17,2	9,9	113,0
Administration locale							
Rajustements salariaux	2,3	2,5	2,6	2,5	3,0	3,0	2,9
Nombre de conventions	34	33	28	15	3	4	5
Nombre de travailleurs ('000)	44,2	69,2	38,3	24,1	3,1	4,5	13,9
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux	1,8	2,6	3,4	3,8	3,2	3,1	2,8
Nombre de conventions	138	199	167	33	28	28	76
Nombre de travailleurs ('000)	296,2	501,4	400,5	81,6	84,6	116,9	268,0
Services publics							
Rajustements salariaux	2,1	3,6	2,7	2,9	2,3	3,3	2,4
Nombre de conventions	10	12	13	2	3	3	1
Nombre de travailleurs ('000)	23,3	31,0	24,7	1,8	9,3	6,1	0,6

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1999	2000	2001	2001- 2002			
				3	4	1	2
Réglements salariaux (%)	2,2	2,5	3,1	3,4	3,0	2,9	2,7
Secteur public (%)	1,9	2,5	3,2	3,5	3,1	3,1	2,7
Secteur privé (%)	2,7	2,4	2,9	3,2	2,4	2,0	2,6
Convention en vigueur (%)	2,0	2,3	2,8	2,8	2,9	2,9	2,8
Secteur public (%)	1,8	2,2	2,9	3,0	3,0	3,0	2,9
Secteur privé (%)	2,2	2,4	2,6	2,6	2,8	2,6	2,8
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,7	2,7	2,6	2,7	1,1	1,5	1,3
PIB[2] au prix de base[3]							
Taux de variation[1]	4,8	4,5	1,1	0.0	0,4	1,7	3,2
Taux de productivité du travail (%)	2,2	1,9	0,4	-0.4	0,4	1,2	1,5
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	0,8	3,7	2,8	2,7	2,2	0,9	0,8
Taux de chômage[3]	7,6	6,8	7,2	7,2	7,7	7,8	7,6
Emploi (en milliers)[3]	14 531	14 910	15 077	15 074	15 094	15 199	15 339
Taux de variation[1]	2,8	2,6	1,1	1,0	0,4	1,1	1,8
Gains hebdomadaires moyens[3]	638,67 $	653,50 $	665,09 $	667,56 $	670,44 $	672.98 $	675,85 $
Taux de variation[1]	1,0	2,3	1,8	1,7	1,9	1,8	2,2
Gains horaires	16,07 $	16,50 $	16,79 $	16,96 $	17,05 $	17,10 $	17,16 $
Taux de variation[1]	1,6	2,8	1,6	3,1	3,6	3,0	2,8

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB: produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC)**. On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

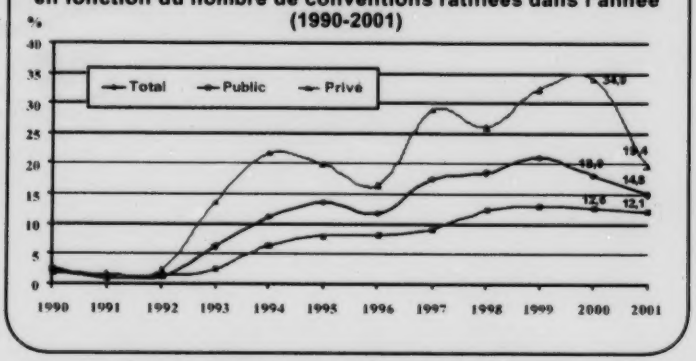
Conventions collectives de longue durée

Conventions collectives ratifiées

La présente analyse a pour objectif de dégager les tendances générales à l'égard des conventions collectives de longue durée, c'est-à-dire les conventions de plus de 36 mois. Déjà, au début des années 90, un accroissement de la proportion de conventions collectives de longue durée se dessinait. Toutefois, c'est en 1993, dans le secteur des pâtes et papiers de l'est du pays que le mouvement a réellement pris son essor alors que l'on note une régression au cours des deux dernières années (voir le graphique I).

Graphique I

Pourcentage de conventions collectives de plus de 36 mois en fonction du nombre de conventions ratifiées dans l'année (1990-2001)



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

S'agit-il d'un phénomène concentré dans certaines provinces dans des secteurs d'activité particuliers ou dans les unités de négociation de plus petite taille? Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons effectué une analyse des années 2000 et 2001.

Secteurs public et privé

Dans le **secteur public**, on remarque que la proportion de conventions collectives de longue durée ratifiée en 2000 et 2001 est similaire. En effet, en 2001, on compte 31 conventions collectives de plus de 36 mois sur un total de 257 (12,1 %) alors qu'en 2000, on enregistre 38 ententes de longue durée sur un total de 302 (12,6 %).

Dans le **secteur privé**, 30 conventions collectives de longue durée ont été signées en 2001 (sur un total de 155) soit une proportion de 19,4 % contre 35 ententes sur un total de 103 en l'an 2000 (34 %). On constate donc une baisse importante du nombre de conventions collectives de longue durée dans le secteur privé (un peu plus de la moitié de la proportion de l'année précédente). Néanmoins, depuis l'accroissement du nombre de conventions collectives de longue durée, le secteur privé a toujours prédominé par rapport au secteur public.

Tout comme la proportion des ententes de longue durée, la durée moyenne des conventions collectives a diminué au cours de l'année précédente. En 2001, la durée moyenne des conventions collectives dans le secteur public était de 31,6 mois, comparé à 36,2 mois dans le secteur privé (voir graphique II).

La démarcation entre le secteur public et privé était plus importante en 2000 qu'en 2001; l'écart étant de près de 10 mois, soit une durée moyenne de 42,1 mois pour le secteur privé et de 33,6 mois pour le secteur public.

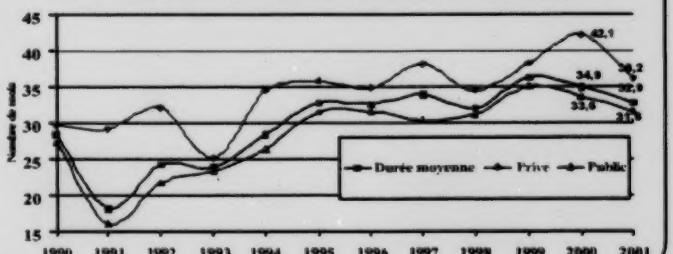
Dans le secteur public et ce, tant pour l'année 2000 que 2001, le nombre important de règlements inter-

venus dans le domaine de l'éducation en Ontario et le contexte de ces négociations pourraient expliquer la baisse dans la durée moyenne des conventions collectives. Quant au secteur privé, la durée moyenne élevée des conventions en 2000 s'explique en partie par le nombre important d'ententes de longue durée dans le secteur de l'alimentation (14 ententes avec une durée moyenne de 58,5 mois).

Le graphique II montre, exception faite de l'année 1997, l'influence du secteur public sur la durée moyenne des conventions collectives. Ainsi, même si on note un accroissement de la durée des conventions dans le secteur privé en 1992, 1994 et 2000, la durée moyenne globale concorde avec celle du secteur public. En outre, au cours de ces trois années, plus des deux tiers des ententes ratifiées (68,1 % en moyenne) provenaient du secteur public.

Graphique II

Durée moyenne en mois des conventions ratifiées dans l'année selon les secteurs public et privé (1990-2001)



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tailles des unités de négociation

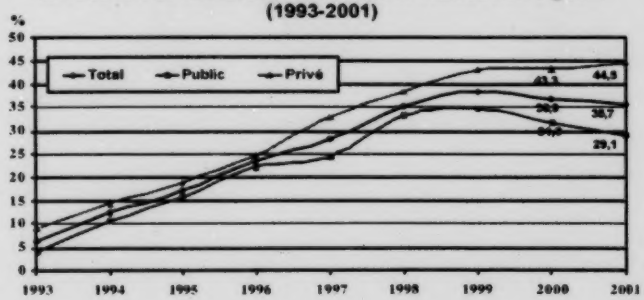
L'analyse de la durée des conventions peut aussi se faire en fonction de la taille des unités de négociation selon l'échantillonnage stratifié pour lequel nous avons commencé à recueillir des informations en janvier 2000 : petites unités de négociation (100 à 499 travailleurs), moyennes unités de négociation (500 à 1 999 travailleurs) et grandes unités de négociation (2 000 travailleurs et plus).

Les petites unités de négociation enregistrent la plus grande proportion d'ententes de plus de 36 mois. Il semble que les petites unités de négociation désirent s'assurer une paix sociale à plus long terme en raison de leur plus grande sensibilité à l'environnement économique et à une compétitivité relativement élevée.

Ainsi, en 2001, dans les petites unités de négociation, sur un total de 157 ententes, 37 (23,6 %) ont une durée moyenne de plus de 36 mois, comparativement à une proportion de 17,4 % dans les unités moyennes et de seulement 7 % dans les grandes unités de négociation. En 2000, les petites unités de négociation comptent 53 (31,5 %) ententes de longue durée sur un total de 168. En comparaison, sur un total de 291 conventions, les unités moyennes comptent 53 (18,2 %) d'ententes ayant une durée de plus de 36 mois, alors que la proportion est de 17,5 % pour les grandes unités de négociation (20 sur 114).

Graphique III

Pourcentage de conventions collectives de plus de 36 mois en fonction du nombre de conventions ratifiées en vigueur (1993-2001)



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

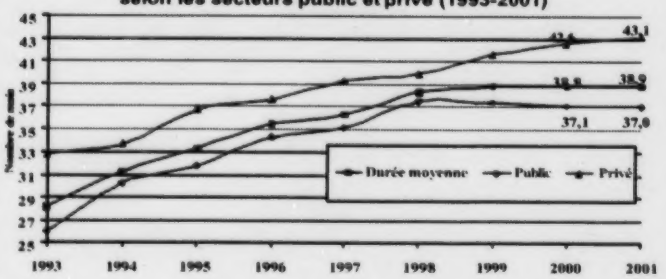
Conventions collectives en vigueur

Bien que l'on note une baisse importante d'ententes de longue durée au cours de l'année 2001 (notamment dans le secteur privé), l'analyse des données concernant les conventions collectives en vigueur démontre plutôt que la **proportion** des conventions ayant une durée de plus de 36 mois s'est stabilisée à 35,7 % en 2001 et à 36,9 % en 2000 (voir graphique III). Les conventions en vigueur ont aussi des durées moyennes quasi identiques (38,9 mois pour l'année 2001 et 38,8 mois pour l'année 2000).

Depuis 1993, date à laquelle a débuté le suivi des conventions collectives de longue durée, leur proportion a toujours été plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. Cette tendance s'est maintenue tant en 2001 qu'en 2000 alors que l'écart se creusait, le secteur privé poursuivait sa courbe ascendante tandis que le secteur public affichait une baisse dès l'année 2000. En effet, on ne retrouve maintenant plus que 29,1 % de conventions de longue durée en vigueur dans le secteur public alors qu'elles représentent 44,5 % dans le secteur privé. L'on note également une divergence au niveau de la **durée moyenne** des conventions collectives en vigueur, celle-ci étant de 37 mois dans le secteur public et de 43,1 mois dans le secteur privé (voir graphique IV).

Graphique IV

Durée moyenne en mois des conventions en vigueur selon les secteurs public et privé (1993-2001)



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Sphères de compétence

Même si la province de **Terre-Neuve-et-Labrador** affiche une durée moyenne de 48,3 mois pour l'année 2001, c'est au **Québec** que le nombre des conventions collectives de longue durée n'a cessé de croître et où il se fait le plus sentir. En effet, cette province enregistre le plus grand nombre d'ententes de longue durée (143), la plus importante proportion de conventions en vigueur (74,1 %) et une durée moyenne de 46,8 mois.

C'est en **Ontario** (18,6 %) et en **Alberta** (14,1 %) que le nombre de conventions collectives en vigueur de longue durée est le moins élevé. La ratification d'un grand nombre de conventions collectives d'une durée de 12 mois dans le secteur de **l'éducation** (les budgets ayant été attribués sur une base annuelle en 2000 et 2001), explique la situation en Ontario. Les conventions en vigueur ont aussi la durée moyenne la moins élevée en Alberta (26,8 mois) alors que celle de l'Ontario (35,7 mois) est légèrement inférieure à la moyenne nationale (38,9 mois). Le boom économique de l'Alberta est probablement à l'origine de la tendance aux conventions de courte durée qui prédomine dans tous les secteurs d'activité.

Secteurs d'activité économique

Une analyse par secteur d'activité nous démontre que les ententes de longue durée se situent principalement dans le secteur **du commerce de gros et de détail** ainsi que dans les **industries primaires** et dans le secteur de la **fabrication**. Par ailleurs, cette pratique n'a pas encore fait de percée significative dans le secteur de **l'administration publique**.

Pour les années 2001 et 2000, la majorité des ententes en vigueur dans le secteur du **commerce de gros et de détail** est de longue durée (69,4 %). C'est également dans ce secteur que l'on retrouve la durée moyenne la plus élevé avec 55,7 mois pour l'année 2001.

Les **industries primaires** comptent 10 ententes de longue durée sur un total de 20 (50 %) avec une durée moyenne de 43,5 mois ainsi que le secteur de la **fabrication** qui regroupe 97 ententes de longue durée sur un total de 197 (49,2 %) et une durée moyenne de 43,8 mois. Dans le secteur de fabrication, ainsi qu'une étude antérieure[1] l'avait indiqué, c'est l'industrie des pâtes et papiers qui se démarque.

Le secteur de **l'administration publique** enregistre la plus faible proportion d'ententes de longue durée (19,2 %) ainsi que la durée moyenne la moins élevée avec 36,2 mois.

[1] Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, Gazette du travail, Vol. 2, N° 3 (1999).

ARRÊTS DE TRAVAIL 2002 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Principaux arrêts de travail (500 travailleurs ou plus)

Sommaire

Il y a eu neuf arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du deuxième trimestre 2002 au Canada. Trois arrêts de travail majeurs représentent environ 90 % des jours-personnes non travaillés. La grève des employés du Gouvernement de l'Ontario et du Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario représente 720 000 jours-personnes non travaillés, soit 67 % de jours-personnes non travaillés durant le deuxième trimestre. Deux autres arrêts de travail situés au Québec représentent environ 23 % des jours-personnes non travaillés. En effet, l'arrêt de travail des 2 200 employés de Vidéotron Ltée. a entraîné 129 200 jours-personnes non travaillés tandis que l'arrêt de travail des 7 500 machinistes de Bombardier Inc. a engendré 120 000 jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, deuxième trimestre 2002

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	2	8 000	123 500
Ontario	4	39 457	766 400
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	1	2 000	14 290
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	-	-	-
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**7**	**49 457**	**904 190**
Code canadien du travail - Partie I	2	3 400	173 770
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	2	3 400	173 770
Total	**9**	**52 857**	**1 077 960**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, deuxième trimestre 2002

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	1	500	3 500
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	3	9 000	146 000
Commerce de gros et de détail	1	2 000	14 290
Transport	-	-	-
Information et culture	2	3 400	173 770
Finance, immobilier et gestion	-	-	-
Éducation, santé et services sociaux	-	-	-
Loisirs et hôtellerie	-	-	-
Administration publique	2	37 957	740 400
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**9**	**52 857**	**1 077 960**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tous les arrêts de travail, premier trimestre 2002 (un travailleur ou plus)

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, premier trimestre 2002

Compétence	Cumulatif au 31mars 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	13	20
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	814	14 280
Nouveau-Brunswick	2	55	3 320
Québec	23	5 241	62 960
Ontario	35	34 862	460 140
Manitoba	1	67	740
Saskatchewan	3	2 082	10 110
Alberta	2	14 048	27 160
Colombie-Britannique	10	35 986	41 674
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**79**	**93 168**	**620 404**
Code canadien du travail - Partie I	13	1 580	23 430
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	13	1 580	23 430
Total	**92**	**94 748**	**643 834**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, premier trimestre 2002

Secteur industriel	Cumulatif au 31 mars 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	1	50	1 450
Fabrication	31	5 339	93 680
Commerce de gros et de détail	11	3 360	39 680
Transport	16	851	17 350
Information et culture	2	1 211	7 890
Finance, immobilier et gestion	4	92	2 170
Éducation, santé et services sociaux	10	50 934	89 200
Loisirs et hôtellerie	10	374	7 354
Administration publique	7	32 537	385 060
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**92**	**94 748**	**643 834**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Tableau 5

Tous les arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimatif
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516,640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606,580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583,070	0,05
1996	297	330	281 816	3 351,850	0,11
1997	229	284	257 664	3 610,210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443,870	0,08
1999	358	413	158 612	2 445,740	0,08
2000	319	377	143 570	1 661,620	0,05
2001	323	379	223 761	2 231,145	0,00
2001					
Mars	32	79	16 433	186 740	0,07
Avril	61	121	52 850	503 840	0,18
Mai	29	103	42 679	288 605	0,01
Juin	41	108	45 283	258 210	0,09
Juillet	30	90	19 498	178 415	0,06
Août	23	74	78 394	208 985	0,07
Septembre	16	62	23 051	110 720	0,04
Octobre	25	66	7 759	82 540	0,03
Novembre	15	60	12 356	75 300	0,03
Décembre	22	60	8 922	112 760	0,04
2002					
Janvier	20	63	44 038	125 410	0,05
Février	15	56	18 298	76 104	0,03
Mars	14	56	38 666	442 320	0,16

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivant jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

EFFECTIFS SYNDICAUX AU CANADA – 2002

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

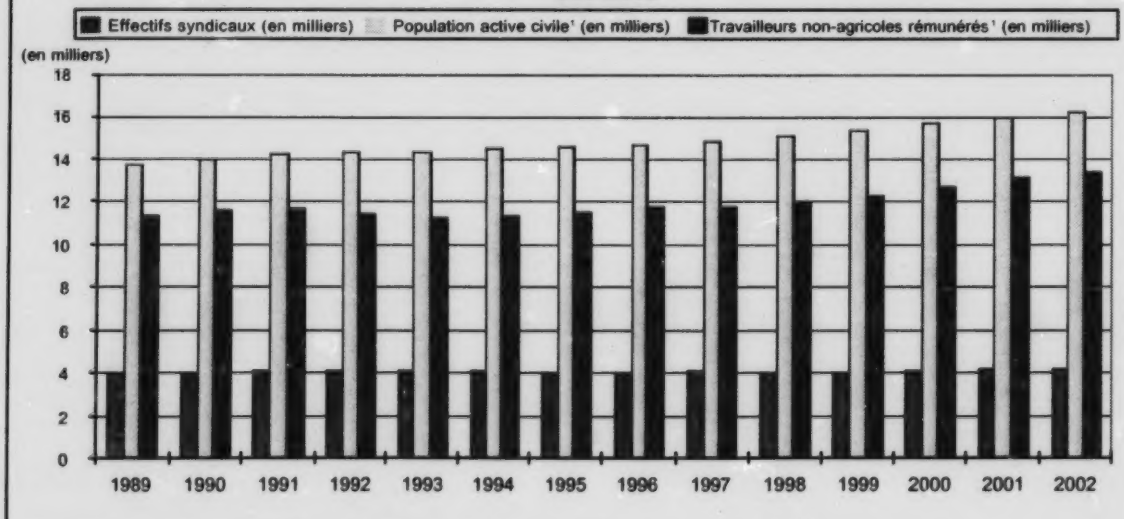
Chaque année une enquête est menée auprès des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada impliquant les syndicats internationaux et nationaux comptant un membre et plus, qu'ils soient affiliés ou non à une centrale syndicale ainsi que les organisations de 50 membres et plus, composées d'une seule unité de négociation et qui sont affiliées à aucune autre organisation. Les données préliminaires recueillies nous indiquent qu'au mois de janvier 2002, 4 174 000 travailleurs étaient membres d'un syndicat. Ce résultat représente une augmentation de 63 550 membres par rapport aux données enregistrées en 2001, soit 4 110 450 membres (voir le graphique et le tableau 1). Au cours de l'année 2001, le nombre d'emplois non-agricoles rémunérés a maintenu son augmentation se situant à 268 000.

Par conséquent, le taux de syndicalisation (nombre de membres d'un syndicat représenté en pourcentage du nombre d'emplois non-agricoles rémunérés) a continué de diminuer de façon marginale pour atteindre 31,1 %.

Le nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada a augmenté de 52 645, passant de 2 984 750 en 2001, à 3 037 395 en 2002. Le pourcentage du nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada, par rapport au pourcentage du nombre total de membres, est passé de 72,6 % en 2001 à 72,8 % en 2002.

Les renseignements présentés en 2001 et 2002 révèlent que les syndicats nationaux non affiliés sont passés de 12,1 à 12,2 % ce qui représente une légère hausse d'environ 10 680 membres.

Effectifs syndicaux, population active civile et les travailleurs salariés non-agricoles 1989-2002



[1] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Division des statistiques sur le travail.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 1

Effectifs syndicaux au Canada, 1989-2002

Année	Effectifs syndicaux (en milliers)	Population active civile[1] (000s)	Travailleurs non agricoles rémunérés[1] (000s)	Effectifs syndicaux, en pourcentage de la population active civile	Effectifs syndicaux, en pourcentage des travailleurs non agricoles rémunérés
1989	3 944	13 779	11 340	28,6	34,8
1990	4 031	14 047	11 598	28,7	34,8
1991	4 068	14 241	11 679	28,6	34,8
1992	4 089	14 330	11 414	28,5	35,8
1993	4 071	14 362	11 303	28,3	36,0
1994	4 078	14 505	11 310	28,1	36,1
1995	4 003	14 627	11 526	27,4	34,7
1996	4 033	14 750	11 764	27,3	34,3
1997	4 074	14 900	11 802	27,3	34,5
1998	3 938	15 153	12 031	26,0	32,7
1999	4 010	15 418	12 295	26,0	32,6
2000	4 058	15 721	12 707	25,8	31,9
2001	4 111	15 999	13 146	25,7	31,3
2002	4 174	16 242	13 414	25,7	31,1

NOTA : Les données annuelles sur la population active et les travailleurs non agricoles rémunérés correspondent aux moyennes annuelles de l'année précédente; les données sur les effectifs syndicaux correspondent à celles enregistrées au mois de janvier de l'année, et telles que rapportées par les organisations syndicales.

[1] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Division des statistiques sur le travail.

Tableau 2

Les syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 2001-2002

	Effectifs (en milliers)	
	2001	2002
Syndicat canadien de la fonction publique (CTC)	505,0	521,6
Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public (CTC)	325,0	325,0
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (CTC)	220,0	238,0
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC)	220,0	220,0
Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC)	190,0	180,0
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC)	149,0	150,0
Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC)	148,7	150,0
Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC)	102,0	102,0
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)	100,2	101,3
Union internationale des employés des services – Canada (FAT-COI/CTC)	85,0	90,0
Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (FAT-COI/CTC)	65,0	72,5
Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)	80,1	67,6
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (CTC)	55,0	63,5
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC)	55,0	54,8
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC)	56,0	53,0
Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (ind.)	46,1	52,6
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CTC)	46,0	50,7
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC)	50,4	48,4
Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (ind.)	44,1	45,5
L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (CTC)	45,0	45,0
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC)	45,6	44,0
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (CTC)	45,0	42,5
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ind.)	32,5	41,8
Syndicat de la fonction publique du Québec (ind.)	46,8	41,0
Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN)	40,0	40,0
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)	39,6	39,6
Fédération du commerce inc. (CSN)	35,0	38,0
Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI/CTC)	36,0	36,0
Syndicat international des employées et employés professionnels (les) et de bureau (FAT-COI/CTC)	30,0	35,0
Ontario English Catholic Teachers' Association (CLC)	33,0	34,0
Alberta Teachers' Association (Ind.)	32,2	32,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 3

Effectifs syndicaux selon l'affiliation aux centrales syndicales, 2001-2002

Centrales syndicales	2001		2002	
	Effectifs	%	Effectifs	%
CTC	2 984 750	72,6	3 037 395	72,8
FAT-COI/CTC	1 168 840	28,4	1 171 400	28,1
CTC seulement	1 815 910	44,2	1 865 995	44,7
CSN	260 450	6,3	272 600	6,5
FAT-COI seulement	27 730	0,7	24 540	0,6
CSQ	114 690	2,8	104 720	2,5
CSD	72 680	1,8	62 120	1,5
CCU	9 840	0,2	9 670	0,2
Syndicats internationaux non affiliés	**380**	**0,0**	**1 050**	**0,0**
Syndicats nationaux non affiliés	**496 750**	**12,1**	**507 430**	**12,2**
Organisations locales indépendantes	**143 180**	**3,5**	**154 475**	**3,7**
Total	**4 110 450**	**100,0**	**4 174 000**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Syndicats nationaux et internationaux selon leur nombre, 2001-2002

Genre de syndicats	2001		2002	
	Nombre	%	Nombre	%
	Syndicats			
Nationaux	219	22,2	220	24,8
Internationaux	47	4,8	46	5,2
Autres*	720	73,0	620	70,0
Total	**986**	**100,0**	**886**	**100,0**
	Effectifs (en milliers)			
Nationaux	2 694	65,5	2 772	66,4
Internationaux	1 212	29,5	1 197	28,7
Autres*	204	5,0	205	4,9
Total	**4 110**	**100,0**	**4 174**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

* Inclut les syndicats à charte directe et les organisations locales indépendantes (voir tableau 6).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 5

Syndicats internationaux et nationaux selon la taille, 2001-2002

Nombre de membres	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
	Syndicats					
Moins de 999	7	7	79	72	86	79
1 000 - 9 999	15	17	97	104	112	121
10 000 - 29 999	13	11	22	22	35	33
30 000 - 49 999	5	4	12	11	17	15
50 000 - 99 999	4	4	4	5	8	9
100 000 et plus	3	3	6	6	9	9
Total	**47**	**46**	**220**	**220**	**267**	**266**
	Effectifs (en milliers)					
Moins de 999	1	2	35	30	36	32
1 000 - 9 999	58	70	336	365	394	435
10 000 - 29 999	199	198	359	372	558	570
30 000 - 49 999	181	155	483	445	664	600
50 000 - 99 999	261	270	249	299	510	569
100 000 et plus	512	502	1 234	1 261	1 746	1 763
Total	**1 212**	**1 197**	**2 695**	**2 772**	**3 908**	**3 969**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 6

Effectifs syndicaux selon le genre de syndicat et l'affiliation, 2002

Genre et affiliation	Syndicats	Sections locales	Effectifs	
			Nombre	%
Syndicats internationaux	**46**	**3 233**	**1 196 990**	**28,7**
FAT-COI/CTC	39	3 155	1 171 400	28,1
FAT-COI seulement	4	65	24 540	0,6
Syndicats non affiliés	3	13	1 050	0,0
Syndicats nationaux	**220**	**13 368**	**2 772 105**	**66,4**
CTC	64	7 441	1 865 565	44,7
CSN	10	2 481	272 600	6,5
CSQ	15	381	104 720	2,5
CSC	7	27	9 670	0,2
CSD	2	93	12 120	0,3
Syndicats non affiliés	122	2 945	507 430	12,2
Syndicats à charte directe	**316**	**-**	**50 430**	**1,2**
CSD	309	-	50 000	1,2
CTC	7	-	430	0,0
Organisations locales indépendantes	**304**	**-**	**154 475**	**3,7**
Total	**886**	**16 601**	**4 174 000**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 7

Effectifs du CTC selon l'affiliation, 2001-2002

	2001		2002	
Genre et affiliation	Effectifs	%	Effectifs	%
Syndicats internationaux	**1 184 310**	**39,7**	**1 171 400**	**38,6**
FAT-COIT/CTC	1 168 840	39,2	1 171 400	38,6
CTC seulement	15 470	0,5	-	-
Syndicats nationaux	**1 800 440**	**60,3**	**1 865 995**	**61,4**
CTC seulement	1 799 940	60,3	1 865 995	61,4
Syndicats locaux à charte directe	**500**	**0,0**	**430**	**0,0**
Total	**2 984 750**	**100,0**	**3 037 395**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Changements de structure et d'affiliation des syndicats internationaux et nationaux

La Centrale des professionnelles et professionnels de la santé reconnaissait dans ses rangs sept organisations membres. Deux d'entre-elles, le Syndicat des intervenants professionnels de la santé du Québec et l'Association des employés en service social de la province de Québec se sont regroupées sous la bannière du Syndicat des intervenants professionnels de la santé du Québec en juin 2001.

Les changements d'appellation – Précédente/nouvelle appellation

Association des ingénieurs et scientifiques (Marconi)/ Association des ingénieurs et scientifiques (CMC électronique) (mai 2001)

Syndicat professionnel des diététistes du Québec/ Syndicat professionnel des diététistes et des nutritionnistes du Québec (septembre 2001)

Syndicat des agents de maîtrise de Québec – Téléphone/Syndicat des agents de maîtrise de Québectel (janvier 2001)

Association canadienne des employés de téléphone/ Association canadienne des employés en télécommunications (octobre 2001)

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail, qui a été conçue et est tenue à jour par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada. Elle fournit des renseignements à jour sur les aspects importants des négociations collectives au Canada grâce :

- à des rapports sur les règlements comprenant l'essentiel des changements importants quant aux avantages sociaux, y compris les rajustements salariaux des conventions collectives signées récemment;
- à l'accès au texte intégral des conventions collectives; et
- à des recherches de données personnalisées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117
Site Internet : http://drhc.gc.ca/travail/nego

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est basé sur une révision de 80 conventions collectives signées durant le deuxième trimestre 2002. Près de la moitié d'entre elles, soit 39 conventions, contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Sur les 80 conventions examinées au cours de ce trimestre, 40 affichent une durée de 36 mois. Parmi ces ententes, neuf ont une durée de 20 à 24 mois alors que six ont une durée de 12 mois. Douze autres conventions ont une durée de 40 à 48 mois. Quant aux 13 conventions restantes, elles demeureront en vigueur pendant plus de 50 mois. Motor Coach Industries Ltd. of Winnipeg au Manitoba, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale signent la plus longue convention, soit d'une durée de 82 mois. En Saskatchewan et en Ontario, trois conventions d'une durée de 72 mois ont été signées dans l'industrie de la vente au détail : Real Canadian Superstores, à l'échelle de la Saskatchewan; et Extra Foods, division de Westfair Foods Ltée., Regina et autres centres, Saskatchewan et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce; et Loeb Canada Inc., division de Loeb Lincoln Heights, Ottawa, Ontario et TCA-Canada.

Rémunération

Le **régime de participation aux gains**, stipulé dans la convention signée par la British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la Colombie-Britannique, et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, reste en vigueur. Ce régime est destiné à établir un cadre incitatif servant à focaliser l'attention des employés de BC Hydro, syndiqués ou non, sur des objectifs de rendement précis visant la réussite de l'entreprise. Le programme sera fondé sur des critères financiers, la satisfaction de la clientèle et l'amélioration de la sécurité. Si ces objectifs sont réalisés, le programme fournira éventuellement un versement ouvrant droit à pension et pouvant atteindre 4,0 % du revenu annuel. Les employés pourront recevoir le versement sous forme de paiement forfaitaire ou le faire virer directement dans un régime enregistré d'épargne-retraite. La compagnie a également introduit une disposition de **rajustements liés au marché du travail** pour certains postes présentant des difficultés importantes et manifestes en matière de maintien des effectifs et de recrutement. Ces rajustements varient entre 3,0 et 6,0 %. Entre le 1er janvier et le 31 mars 2004, l'employeur effectuera, sur demande du syndicat, un sondage de comparateurs pertinents sur les salaires, afin de déterminer si des rajustements additionnels s'imposent.

Toronto Star Newspapers Ltd. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont adopté une disposition de **participation aux bénéfices** pendant les 36 mois de leur convention. Les paiements forfaitaires annuels seront versés si les bénéfices bruts des opérations du journal, avant déduction des impôts, de la dépréciation du capital et des paiements d'intérêts, dépassent 15 % la première année, 17 % la deuxième année et 20 % la troisième année.

Hydro One, à l'échelle de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique établiront un régime d'**option d'achat d'actions** selon lequel les employés pourront acheter annuellement, jusqu'à 5,0 % de leur salaire de base en actions. Ces achats pourront s'effectuer sous forme de retenues salariales et l'employeur offrira un plan de contribution correspondant à une action, pour trois actions achetées par l'employé. L'employeur assumera également les frais de courtage, de redevance du dépositaire et de retenue salariale. Si ce régime n'est pas établi d'ici la fin de 2002, l'actuel régime de participation aux gains de 4,0 % sera majoré à 6,0 % pour la durée du délai, après l'année 2002. Si le régime ne se concrétise pas, la majoration de 6,0 % demeurera en vigueur.

Une **prime au rendement** a été introduite dans la convention signée entre le Gouvernement de l'Ontario et l'Association des employés gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario. Les employés situés au maximum de leur échelle salariale recevront une prime forfaitaire basée sur le rendement du dernier exercice financier. Les montants seront de 3,5 % pour un rendement satisfaisant et de 6,0 % pour un rendement supérieur.

Le Centre de la sécurité et des télécommunications à Ottawa, en Ontario, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada bénéficient d'une **prime provisoire de maintien** en poste pendant la durée de la convention. Les montants de la prime vont de 2 500 $ à 13 838 $ pour le groupe de gestion des systèmes d'ordinateurs, et de 6 000 $ à 13 713 $ pour le groupe des ingénieurs.

Motor Coach Industries Limited of Winnipeg, au Manitoba, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale signent une convention qui introduit un nouvel arrangement des classifications. Il s'agit d'un système qui associe une **structure salariale à deux étages** et une **progression salariale uniformisée**. Les employés embauchés après le 22 mars 2002 seront immédiatement rémunérés selon la nouvelle grille salariale, alors que la progression salariale des employés actuels s'effectuera conformément aux étapes de promotion automatique existante jusqu'au 30 septembre 2003, date à laquelle ils seront placés à l'échelon approprié de leur nouvelle grille salariale. Un employé qui, suite à la consolidation, est placé à un niveau inférieur à celui dont il jouissait le 30 septembre 2003, continuera à recevoir le taux le plus élevé jusqu'à ce qu'il atteigne ou dépasse le taux attribué selon la nouvelle grille.

Owens-Corning Canada Inc., à Edmonton en Alberta, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit, outre leur plan de pension courant, un **régime de pension facultatif** qui permettra aux employés de participer jusqu'à concurrence de 4,0 % de leurs gains annuels, la contribution de l'employeur équivalant à 50 % celle des employés. Les contributions peuvent être investies selon diverses options de placement offertes par l'organisme chargé de la gestion du régime. Au commencement du régime, l'employeur effectuera le versement initial et unique sur le compte de chaque employé. Ce paiement équivaudra à 500 $ ou à la somme obtenue en multipliant par 25 les années de service d'un employé, en date du 31 juillet 2002; on retiendra le montant le plus élevé.

Conditions de travail

La Catholic Children's Aid Society of Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique ont conclu une disposition de **partage de postes** selon laquelle aucune demande ne sera refusée à cet égard, pourvu que l'arrangement ne nuise pas déraisonnablement à la bonne marche des opérations. Le programme sera évalué en permanence afin d'en déterminer les effets sur le service aux clients ainsi que sur le bureau.

Loeb Canada Inc., à Ottawa en Ontario, et TCA-Canada ont conclu une disposition relative à la **conciliation entre le travail et la vie personnelle**. Selon cette disposition, un employé à plein temps qui désire obtenir deux journées consécutives de congé en fin de semaine aura, dans la mesure du possible, le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi toutes les quatre semaines, tant que l'employeur peut maintenir des effectifs suffisants au bon déroulement des opérations de l'entreprise.

Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Union of Nurses ont introduit un **programme de sensibilisation aux cultures**. Les colloques éducationnels qui sont centrés sur les questions autochtones, seront présentés annuellement et financés par l'employeur. Tout sera mis en oeuvre afin que les employés puissent assister ou participer aux célébrations spirituelles ou culturelles exigées par la religion ou la culture. Une **initiative de nouvelles approches en matière de recrutement** a été établie entre le Gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, afin d'identifier et d'enrayer les obstacles à l'équité en emploi auxquels pourraient être confrontés les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les francophones au sein de la fonction publique de l'Ontario.

Une période d'essai pour des **semaines de travail comprimées** a été négociée entre la Pacific Transit Cooperative de Vancouver en Colombie-Britannique, et le Syndicat uni du transport. Les parties se sont entendues pour comprimer 20 % des quarts prévus en quatre jours, à raison de 9 heures et 22,5 minutes de travail par jour.

L'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont instauré une **étude des conditions de travail** financée par l'employeur jusqu'à concurrence de 300 000 $, afin d'examiner les conditions de travail des **employés à terme**.

Sécurité d'emploi

Extra Foods, à Régina et dans d'autres centres de la Saskatchewan, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont introduit diverses **garanties d'heures de travail** pour les employés à plein temps et à temps partiel. L'effectif du personnel à plein temps sera majoré de neuf employés, dont sept conformément à la convention urbaine et deux selon la convention rurale. De plus, lors de l'ouverture d'un nouveau magasin au sein d'une localité visée par la convention, 50 % des postes au minimum seront comblés par les employés en fonction. Quant aux employés à temps partiel, les 2/3 ayant le plus d'ancienneté auront 24 heures garanties par semaine, alors que le dernier 1/3 obtiendra au moins 18 heures par semaine. En outre, les employés non stagiaires disponibles en tout temps ne doivent pas effectuer moins de 14 heures par semaine.

Formation

La Pacific Racing Association de Vancouver, en Colombie-Britannique, et le Syndicat international des employés professionnels ont mis sur pied un programme de formation en cours d'emploi pour **améliorer les compétences** des employés afin qu'ils puissent satisfaire aux exigences de postes vacants pour lesquels ils ne sont pas présentement qualifiés.

D'autres employeurs ont négocié des **fonds de formation** pour répondre aux besoins éducatifs des employés. La convention signée entre Nova Scotia Power Incorporated et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité déclare que l'employeur contribuera 2 ¢ par heure par employé et déduira 1 ¢ par heure aux employés pour leur fonds. Better Beef Limited de Guelph, en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce se sont mis d'accord pour que l'employeur contribue 1 000 $ par année à un fonds de formation et d'éducation géré par le syndicat.

De façon à aider les employés dans leurs démarches de formation et de perfectionnement personnel, la Commission de la construction du Québec, à l'échelle de la province, et le Syndicat international des employés professionnels se sont entendus pour que l'employeur prête aux employés un maximum de 3 000 $, remboursables sur une période de 24 mois, pour l'achat d'un **ordinateur personnel**.

Fonds

Le gouvernement de l'Ontario, à l'échelle de la province, et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont constitué un fonds d'**innovation** afin de soutenir, de reconnaître et de récompenser l'effort des employés pour l'élaboration de pratiques innovatrices. Des primes en argent seront instaurées à cette fin. Un **fonds de justice sociale** a été établi par la Woodbridge Foam Corporation, à Woodbridge en Ontario, et TCA-Canada. À cet égard, l'employeur contribuera 0,5 ¢ par heure travaillée, en guise de solidarité pour les projets humanitaires sans but lucratif organisés au Canada et dans le monde. University of Regina à Régina et University of Saskatchewan à Saskatoon ainsi que le Syndicat canadien de la fonction publique ont créé un **fonds d'évaluation des emplois et d'équité salariale**. L'employeur paiera 1,0 % de la masse salariale annuelle régulière pour résoudre les problèmes de l'unité de négociation.

Un fonds de **planification financière** a été négocié avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, afin de mettre à la disposition de chaque employé la somme de 400 $ par année, pour contribuer à la consultation en matière de planification financière.

Comités syndicaux-patronaux

Pendant le premier trimestre 2002, près d'un tiers (12) des 39 conventions collectives comprenant des pratiques novatrices comportait des dispositions relatives à l'établissement de comités traitant d'un large éventail de questions.

Un comité sur l'**incapacité en milieu de travail et la reprise du travail** a été formé par la Catholic Children's Aid Society of Toronto et le Syndicat canadiende la fonction publique afin d'élaborer des lignes directrices et formuler des recommandations

concernant la mise en œuvre d'un programme de retour au travail et de gestion de l'invalidité. Les parties ont également mis sur pied un **comité central de santé et de sécurité** qui révisera et recommandera les lignes directrices à suivre lors d'inspections régulières visant à évaluer l'ergonomie dans les milieux de travail. Un comité ad hoc a également été nommé afin d'étudier les demandes d'**évaluation de la charge de travail** soumises par les employés.

Toronto Star Newspapers Ltd. à Toronto, en Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont désigné un comité de **gestion des présences** afin de vérifier l'absentéisme et d'assurer l'efficacité et l'équité du programme.

Un comité sur la **durée de la semaine de travail** a été établi par la Toronto Transit Commission et le Syndicat uni du transport afin de déterminer les secteurs où des quarts de 10 heures, étalés sur quatre jours, pourraient être instaurés.

Certaines conventions comprennent des dispositions relatives à la formation d'autres comités chargés de discuter de thèmes tels le travail d'équipe, l'établissement des horaires de quarts, la retraite anticipée, l'équité salariale, l'évaluation des postes et les babillards électroniques.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans des numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

ABUS EN MILIEU DE TRAVAIL – UNE ÉLABORATION DE PROGRAMME POUR LES ORGANISMES DE SOINS DE SANTÉ

Programme de partenariat syndical-patronal
Développement des ressources humaines Canada

Constitué en 1991, le Groupe de travail sur l'abus envers le personnel a étudié les situations et/ou les cas d'abus en milieu de travail et a formulé des recommandations concernant l'identification, la formation, la prévention et la gestion de ces situations. L'initiative a réuni employés, gestionnaires et représentants professionnels de l'industrie des soins de santé de l'Alberta. Un premier guide a été distribué aux fournisseurs de soins de santé de l'Alberta en 1993.

Suite à un regain d'intérêt dans ce domaine, cette initiative de programme a été réexaminée en 1998. Le Groupe se nomme désormais « Abus envers le personnel : une initiative de prévention et de gestion ». Il se compose toujours d'employés, de gestionnaires et de représentants professionnels de l'industrie des soins de santé de l'Alberta. Un manuel révisé a été publié en mai 2000 et inclut des mises à jour de recherches traitant de l'abus envers le personnel ainsi que d'exemples de politiques et de procédures récentes.

« Abus en milieu de travail » – Guide d'élaboration de programme pour les organismes de soins de santé fait partie d'un programme intégré qui comprend également un manuel pratique visant à aider les employés et gestionnaires dans leur quotidien ainsi qu'une brochure destinée aux travailleurs de la santé. Cette étude de cas est extraite du guide publié en mai 2000.

Définition d'abus

Le terme « abus » définit tout comportement tel :

- une attaque ou une agression physique; ou
- un comportement, une réflexion, un geste ou contact déplacé et inconvenant qui offense ou humilie; ou
- un dommage physique qui engendre la crainte ou la méfiance ou qui compromet et rabaisse l'individu.

L'abus comprend mais ne se limite pas au harcèlement. Il peut provenir de n'importe quelle personne en milieu de travail et être dirigé contre n'importe qui. Il peut prendre des formes subtiles ou manifestes et être délibéré ou involontaire. Le facteur déterminant consiste à établir qu'une personne raisonnable est en mesure de savoir ou devrait savoir qu'un comportement serait jugé importun ou inapproprié par la personne visée. Il peut s'agir d'un événement unique ou d'une série continue d'incidents qui se manifestent sous forme d'abus d'autorité ou de position ou dans des relations avec les pairs, les visiteurs, les patients/clients/résidents et le personnel affilié. L'abus peut être dirigé aussi bien contre les hommes que contre les femmes et provenir des employés ou les viser ainsi que le personnel médical, les étudiants, les bénévoles, les patients, clients ou résidents et les membres du grand public.

Reconnaître le problème

L'abus envers le personnel est reconnu comme étant une menace sérieuse à la réussite organisationnelle. Au Canada, deux provinces, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan, possèdent des lois sur la santé et la sécurité au travail qui exigent des employeurs la mise en place de programmes de prévention de la violence. Dans les autres provinces, les organismes ne sont pas légalement obligés d'aborder cette question par le biais de politiques du milieu de travail. Les lois sur la santé et la sécurité aident les employeurs à être proactifs dans leur approche de la question de l'abus.

En 1993, la question d'abus dans les secteurs de soins de santé tendait à se pencher plus particulièrement sur les agressions physiques. Cependant, les formes verbale et psychologique d'abus sont de plus en plus reconnues comme étant tout aussi nuisibles au fonctionnement de l'organisme. Il a été conclu que les

comportements abusifs en milieu de travail sont néfastes à l'environnement de travail.

En ce qui concerne la victime, l'abus peut provoquer la colère, la dépression, la culpabilité, le manque de confiance en soi, l'anxiété et des symptômes semblables à ceux du syndrome de stress post-traumatique. L'abus peut également être dommageable pour les autres employés : le personnel peut ne plus se sentir en sécurité ou à l'aise dans son milieu de travail. Cette situation peut occasionner une perte de productivité ainsi qu'une diminution du rendement. Dans l'ensemble, le moral des employés peut chuter et la réputation de l'organisme peut être compromise. Le recrutement et le maintien des effectifs peuvent poser un plus grand défi.

Sensibilisation et formation

Reconnaître l'existence de l'abus en milieu de travail constitue la première étape du processus d'élaboration des solutions et stratégies visant à s'attaquer au problème. Une augmentation de la sensibilisation est normalement accompagnée d'une diminution de la tolérance d'abus envers le personnel.

Une formation visant une sensibilisation accrue représente l'élément clé pour enrayer l'abus. De nombreux employés ne sont pas familiarisés avec les politiques de leur organisme en matière d'abus. Cependant, une meilleure connaissance de ces politiques et procédures aide à atténuer le stress engendré par l'abus.

Certaines composantes d'un programme efficace de sensibilisation et de formation incluent :

- une clarification des rôles et responsabilités;
- une formation du personnel concernant les procédures visant à signaler des cas d'abus;
- une formation du personnel d'intervention en situation de crise et d'aide aux victimes (lorsque approprié);
- une formation pour les personnes chargées d'enquêter sur les incidents;
- des échanges avec les autres services tels que les services de police et les services sociaux communautaires;
- un renforcement de la sensibilisation des employés en matière des droits et des aides disponibles;
- une augmentation de la sensibilisation aux lois applicables et aux politiques et procédures de l'organisme. Les employés qui connaissent les politiques de leur organisme acquièrent une certaine confiance lorsqu'ils traitent avec des patients, clients ou résidents susceptibles de violence.

Qui est visé?

Bien que tous les secteurs des soins de santé en soient affectés, le risque d'abus est plus élevé chez les travailleurs des services de soins d'urgence, de psychiatrie, de longue durée et de services communautaires. Les travailleurs des soins à domicile sont sujets à des risques particulièrement élevés en raison de leur environnement de travail. Le personnel des établissements de soins de longue durée peuvent aussi faire l'objet d'agression de la part des résidents. Les aides-infirmières prodiguent une grande partie des soins personnels au sein de ces établissements mais peu d'entre elles possèdent les compétences pour faire face aux troubles de comportement des patients, clients ou résidents souffrant de déficience cognitive.

Plus la proximité est grande avec les patients/clients/résidents, plus forte est la probabilité d'abus. Le personnel qui assume des responsabilités illimitées peut aussi courir un grand risque du fait qu'il pourrait être moins respecté par les clients. L'abus est souvent précédé d'une longue attente pour un soin ou peut être associé à un traitement que le patient/client/résident trouve déplaisant.

Prévention : évaluation et gestion des risques

Il va de soi qu'il vaut mieux prévenir qu'intervenir. Cependant, la prévention n'est pas chose facile étant donné les divers degrés, genres et causes d'abus en milieu de travail. Comment un organisme peut-il créer un environnement qui décourage tout comportement abusif?

Avant d'élaborer un programme de prévention, l'organisme doit effectuer une analyse et une évaluation pondérées des risques réellement encourus par le personnel. En outre, les mécanismes déjà établis par l'organisme pour s'attaquer au problème méritent d'être examinés.

Évaluation des risques

L'évaluation des risques est considérée comme une méthode logique et organisée pour identifier et quantifier les risques. Afin de gérer la question d'abus, chaque organisme doit déterminer, à l'intérieur de ses lieux de travail, la nature et l'étendue du problème. Pour ce faire, un certain nombre de facteurs doit être pris en compte : le personnel, les causes d'abus, les méthodes de travail et l'environnement physique et le degré d'engagement organisationnel envers la prévention des abus. Chacun de ces facteurs comporte un certain nombre de variables qui, une fois analysées, identifieront :

- toute composante de l'environnement susceptible d'augmenter les cas d'abus;
- les individus qui encourent un risque élevé;
- le besoin de mesures de contrôle.

Gestion des risques

Certains facteurs environnementaux peuvent engendrer un comportement violent. La probabilité d'agression est diminuée lorsque :

- les employés sont conscients de l'engagement de l'organisme envers la prévention de l'abus;
- le potentiel agressif de chaque patient/client/résident est sérieusement évalué;
- la disponibilité d'une équipe d'intervention d'urgence est assurée au besoin;
- la réponse à un incident rapporté est prompte et appropriée.

Élaboration de politiques et procédures

L'établissement de politiques et procédures claires crée un milieu de travail positif où l'abus n'est pas toléré. Le soutien organisationnel aux programmes axés sur l'abus envers le personnel, incluant l'élaboration et la mise en œuvre de politiques écrites, constitue le fondement véritable pour combattre ce problème.

L'élaboration d'une politique traitant de l'abus envers le personnel nécessite la contribution d'un échantillon représentatif des parties concernées au sein de l'organisme. À cet égard, la participation de spécialistes externes peut être utile. Ce groupe devrait formuler des recommandations sur la politique et les programmes connexes, adaptés à un environnement de travail spécifique. Si des comités de santé et de sécurité au travail sont déjà en place, ils pourraient constituer une structure appropriée pour traiter la question.

Le processus d'élaboration de politiques peut être tout aussi important que les objectifs visés. Il peut mener à une meilleure sensibilisation, une compréhension accrue et un soutien plus ferme du programme. Un programme élaboré à l'interne qui répond aux besoins spécifiques de l'organisme est plus susceptible d'être accepté par tous.

Les procédures, par opposition à la politique elle-même, décrivent les méthodes ou mesures nécessaires à la mise en œuvre de la politique. Elles varient considérablement d'un organisme à l'autre en fonction de la taille, du rôle et des conditions locales des services. Les procédures devraient comprendre les informations de base suivantes :

- le droit à l'assistance;
- les étapes précédant le rapport officiel;
- le rapport officiel;
- l'absence de récriminations;
- une enquête;
- la suite donnée à la plainte;
- la confidentialité;
- l'évaluation;
- les méthodes alternatives de règlement de plaintes.

Rôles et responsabilités

Les dirigeants, les employés, leurs représentants, les comités de santé et de sécurité au travail, tous sont responsables du maintien d'un environnement de travail sain et sécuritaire. En ce qui concerne la protection contre les comportements abusifs, la responsabilité des membres du personnel, des médecins, des affiliés et des patients, clients ou résidents devrait être clairement définie.

En Alberta, à titre de précédent jurisprudentiel au Canada, il a été établi que les organismes et leurs directeurs généraux peuvent faire l'objet de poursui-

tes pour infraction à la loi sur la santé et la sécurité au travail. L'article 2(1) de la *Occupational Health and Safety Act* (loi sur la santé et la sécurité) stipule que :

> chaque employeur assurera, autant que possible, (a) la santé et la sécurité : (i) des travailleurs effectuant le travail de cet employeur et (ii) des travailleurs n'effectuant pas le travail de cet employeur mais présents sur le lieu de travail où s'effectue ce travail et (b) que les travailleurs effectuant le travail de cet employeur soient conscients de leurs responsabilités et de leurs devoirs en vertu de la Loi et des règlements. *[Traduction]*

Selon le *Human Rights, Citizenship and Multiculturalism Act* de l'Alberta (loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme), un organisme est tenu responsable de la prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail, puisque le harcèlement constitue une discrimination sexuelle.

Lignes directrices à l'intention des hôpitaux de l'Ontario pour l'élaboration d'un programme pour contrer les instances d'abus

La direction doit s'assurer que la direction générale, de concert avec les comités compétents :

- reconnaisse les risques potentiels d'abus en milieu de soins de santé;
- reconnaisse les répercussions négatives qu'un cas d'abus peut avoir sur les individus et l'organisme;
- s'assure que les patients, le personnel et les affiliés de l'hôpital disposent d'un environnement sain et sécuritaire et sont protégés des comportements abusifs;
- élabore une/des théories de gestion ainsi qu'une définition du terme abus (de concert avec le personnel, les affiliés et les syndicats le cas échéant) qui jetteront les bases de l'élaboration des politiques et d'orientation et formation du personnel, des affiliés et des patients;
- élabore ou approuve des politiques pour signifier clairement au personnel, affiliés, patients et visiteurs que les comportements abusifs ne seront pas tolérés;
- élabore ou approuve des politiques et procédures de mécanismes et des protocoles de communication pour la prévention, l'identification, l'analyse et le suivi des cas d'abus;
- élabore des mesures de sécurité et des systèmes d'ensemble qui préviennent et réduisent les incidents de nature abusive, et réévalue continuellement ces systèmes ;
- s'assure que le personnel, les affiliés et les patients connaissent leurs droits et responsabilités face à l'abus ainsi que les politiques de l'hôpital en matière d'abus;
- mette en application un programme continu de formation du personnel (adapté/propre à l'établissement) afin d'aider les employés à gérer les comportements abusifs;
- prenne ou soutienne les mesures correctives appropriées lorsqu'un membre du personnel ou des affiliés est trouvé coupable d'un acte de violence, incluant un counselling adéquat après l'incident;
- nomme une ou plusieurs personnes (formées en conséquence et soutenues par l'institution) pour s'assurer que le programme traitant de l'abus est efficace et répond aux besoins des patients, du personnel, des affiliés et des visiteurs; et
- communique et entretienne des rapports avec la communauté et les organismes locaux d'application de la loi en ce qui concerne les questions d'abus et de violence.

Source : Hospital Policies on Managing Abuse: Roles and Responsibilities of Hospital Boards, l'Association des hôpitaux de l'Ontario (1995).

Intervention et suivi

La gestion des cas d'abus est aussi déterminante que les efforts de prévention. Les incidents doivent être documentés, examinés et résolus aussi efficacement que possible afin de limiter tous dommages et coûts additionnels pour l'organisme. L'intervention doit être opportune et traiter des droits et responsabilités de la victime ainsi que de l'agresseur présumé. Le stress postérieur à l'agression peut donner lieu, chez les employés et les patients/clients/résidents, à une escalade de cas d'abus. Suite à un incident, les organismes devraient revoir les politiques et procédures afin de remédier convenablement à toute situation de violence potentielle. Les employés devraient être encouragés à participer à l'examen, à l'élaboration subséquente ou à la révision de telles politiques.

Environnement juridique

La connaissance de l'environnement juridique est cruciale. Les incidents d'abus peuvent imposer une responsabilité légale à un organisme, allant de la plainte en matière de santé et de sécurité au travail jusqu'à la poursuite civile. L'environnement juridique inclut les lois et le droit commun (« common law ») ainsi qu'une convention collective le cas échéant, ou un contrat de travail personnel qui offrent un cadre légal pour traiter des nombreuses questions liées aux milieux de travail.

Le personnel doit connaître les avantages et les inconvénients d'une poursuite judiciaire, comment engager des procédures judiciaires et être au courant du fonctionnement du système juridique. Le fait de déposer une plainte contre un patient/client/résident abusif pourrait aider à prévenir des incidents futurs. Aussi, il est recommandé que l'organisme aide la victime à déposer une plainte contre un patient/client/résident violent.

Évaluation du programme

La réussite de tout programme traitant de l'abus implique non seulement la mise en application mais aussi une évaluation continue du programme. Ce dernier doit faire l'objet d'un contrôle afin de s'assurer que les objectifs sont atteints. Les risques peuvent changer au gré de l'évolution des effectifs de l'organisme et le programme doit être adapté en conséquence.

Conclusion

Un programme de prévention d'abus envers le personnel doit, dans toute organisation, reconnaître le climat légal prédominant et œuvrer dans ce cadre. Les organismes de soins de santé doivent se tenir au courant des questions d'ordre juridique et moral associées aux programmes d'intervention et de poursuites d'agresseurs, et s'assurer que le programme en tient compte.

L'organisme devrait :

- élaborer un programme traitant de l'abus envers le personnel;
- élaborer des politiques claires pour déterminer le moment où les procédures judiciaires seront intentées;
- déposer systématiquement des plaintes contre les agresseurs lorsqu'il y a des raisons valables; et
- maintenir des pratiques d'évaluation et de collecte d'informations exhaustives et objectives afin d'agir sur des bases sûres, et de s'assurer que, lorsque des décisions sont prises, elles sont fondées sur des renseignements exacts et fourniront un motif sérieux en cas d'intervention judiciaire.

Pour plus d'information, visitez le site http://phaa.com/sapm/index.html (en anglais seulement).

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement la position du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

Le projet a été rendu possible grâce au soutien financier du
Programme de partenariat syndical-patronal,
Service fédéral de médiation et de conciliation,
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Téléphone : (819) 994-5470 ou 1-800-563-5677
Site Web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/sfmc_fmcs/index.cfm/français

---

HOMMAGE AU MÉRITE POUR LA GESTION DE L'INCAPACITÉ AU TRAVAIL AU CANADA

Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail

Il est estimé que l'incidence croissante des cas de maladie et d'incapacité de retour au travail coûtent environ 11 milliards de dollars par an à l'économie canadienne. Les « incapacités invisibles » comme le stress, la dépression et la toxicomanie s'ajoutent aux coûts sociaux et économiques auxquels sont confrontées les entreprises canadiennes au Canada et dans d'autres pays industrialisés. La réintégration des personnes handicapées permettrait à de nombreux secteurs d'activité qui, comme celui de la santé, connaissent déjà une pénurie de travailleurs compétents de recueillir des avantages sociaux et financiers importants.

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail

La deuxième remise des Prix nationaux d'excellence en gestion de l'incapacité au travail s'est tenue à Vancouver le 28 mai 2002. Ce programme de récompenses a été instauré par l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail, en collaboration avec les principaux représentants des entreprises, des syndicats et des institutions gouvernementales au Canada.

Le programme des Prix nationaux d'excellence a été créé afin de mettre en évidence les réalisations des programmes axés sur la gestion de l'incapacité au travail au Canada. Les lauréats et les finalistes sont une source d'inspiration et représentent des modèles d'avant-garde des meilleures pratiques pour les organisations qui cherchent à élaborer de nouveaux programmes dans ce domaine ou à améliorer ceux qui sont déjà en place.

Objectifs de ces programmes :

- mettre en évidence le leadership et la vision des gestionnaires;
- faire preuve de créativité, de collaboration et d'engagement;
- établir un consensus entre syndicats et employeurs;
- prévenir les accidents, fournir de la réadaptation et permettre un retour rapide et sans danger au travail;
- réduire les coûts humains et économiques liés aux accidents de travail

Catégories de prix et lauréats :

- ***Organisme privé de petite taille***
  Chemainus Sawmill Unit
  Weyerhaeuser - Chemainus, Colombie-Britannique

- ***Organisme privé de grande taille***
  J.D. Irving Limited
  Saint Jean, Nouveau-Brunswick

- ***Société d'État/organisme gouvernemental***
  Health Care Corporation of St. John's
  St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador

  Ontario Power Generation
  Toronto, Ontario

- ***Initiative de la fonction publique***
  Workers' Compensation Board of
  Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

- ***Coordonnateur du retour au travail ou spécialiste de la gestion de l'incapacité au travail***
  Marg Creen, consultante en gestion
  de l'incapacité, Manulife
  Toronto, Ontario

  Trudy Langthorne, Canfor
  Prince George Pulp and Paper
  Prince George, Colombie-Britannique

David Moorhouse
Council of Trade Unions, BC Rail
Vancouver, Colombie-Britannique

Dave Pearce, IWA-Canada
Canfor - Fort St. John, Colombie-Britannique

- ***Organisme ayant fait preuve d'excellence en leadership public***
  University of Northern British Columbia
  Prince George, Colombie-Britannique

Forum international 2002 sur la gestion de l'incapacité au travail

L'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail a organisé le premier forum mondial en gestion de l'incapacité au travail à Vancouver, du 27 au 29 mai 2002. Cet institut est un organisme de perfectionnement professionnel, de formation et de recherche qui s'est donné comme mandat la mise en œuvre de programmes de réintégration en milieu de travail. Des recherches ont démontré que ces programmes étaient le meilleur moyen de rétablir et d'entretenir les capacités des travailleurs tout en réduisant les coûts de l'incapacité pour les travailleurs, les employeurs, les gouvernements et les assureurs.

PREMIER FORUM INTERNATIONAL SUR L'INCAPACITÉ AU TRAVAIL

SOMMET BIENNAL SUR L'INCAPACITÉ AU TRAVAIL

Ce forum international est le premier d'une série de conférences dont la prochaine se tiendra aux Pays-Bas en 2004, et la suivante en Australie en 2006. Ce forum a réuni des chefs de gouvernements, d'entreprises et de syndicats clés ainsi que des représentants de haut niveau des services de gestion de l'incapacité, des praticiens et des personnes handicapées.

Sous la co-présidence de Brian Payne, président du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier à Ottawa et de Steve Hill, vice-président principal des Ressources humaines de Weyerhaeuser aux États-Unis, le forum a attiré plus de 400 participants en provenance d'une douzaine de pays.

L'honorable Iona Campagnolo, lieutenante-gouverneure de la Colombie-Britannique, a donné le coup d'envoi de la première conférence en prononçant le discours d'ouverture, suivie par les commentaires donnant matière à réflexion de l'honorable Claudette Bradshaw, ministre fédérale du Travail et présidente honoraire du forum.

La ministre Bradshaw a présenté brièvement les résultats d'un sondage récent sur les conditions d'emploi des personnes handicapées : « ...les personnes ayant des incapacités représentaient 2,3 % de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale, alors que ces mêmes personnes constituaient seulement 1,0 % des nouvelles recrues et 2,0 % dans les autres promotions ».

À propos du récent *Code de pratiques de gestion des incapacités en milieu de travail* publié par l'Organisation internationale du Travail, la ministre Bradshaw a clairement énoncé ce qui est devenu le thème récurrent du forum : « Notre défi est maintenant de traduire les mots par des actes. Nous savons tous que le meilleur cadre de travail ne conduira à rien, à moins que les employeurs et les syndicats à l'échelle du Canada n'adoptent les principes du Code et passent à l'action ».

En réponse à l'appel de la ministre Bradshaw, Walter Riester, le ministre fédéral du travail et des affaires sociales d'Allemagne, a fait preuve de leadership tout en offrant des solutions légales et pratiques au défi universel de réintégration efficace des personnes handicapées, de concert avec les principaux représentants allemands de l'industrie, du travail et des assurances. Il a fermement déclaré que les personnes ayant des incapacités ou celles qui en sont menacées doivent participer au monde du travail et à la vie de la société dans son ensemble. « Mais, pour ces personnes, cette réalité n'a rien de naturel, c'est un but qu'il leur faut atteindre de façon pratique, encore et toujours, en faisant preuve de réflexion, en combinant diverses solutions avec beaucoup de volonté et d'énergie ».

Tout en mettant l'accent sur les valeurs sociales du Code de pratiques cité plus haut, le ministre Riester a également souligné l'apport économique des programmes de réintégration efficaces : « [Le Code] démontre que les entreprises peuvent tirer profit du

maintien en fonction des travailleurs expérimentés qui souffrent d'incapacité et que, dans certaines conditions, on peut économiser de façon significative en matière de coûts reliés à la santé, en paiements d'assurances et en temps perdu ». *[Traduction]*

Ce forum d'avant-garde était centré sur les solutions rentables, la recherche de pointe et les modèles juridiques visant à obtenir des résultats bénéfiques pour tous. Les participants ont pris connaissance des réussites économiques et sociales des programmes de gestion de l'incapacité mis en oeuvre dans le monde entier. La recherche de solutions transférables axées sur des résultats mesurables, tant pour l'employeur que pour les travailleurs, a suscité la participation des principales parties intéressées.

L'intervention de Shelly Wolff, leader du programme des incapacités chez General Electric, illustre fort bien ce point de vue : « J'ai beaucoup appris de la plupart des conférenciers et, ce qui est encore plus important, j'ai pu établir des contacts qui m'aideront à poursuivre mon travail, tant pour General Electric que pour l'industrie, ici, aux États-Unis ». *[Traduction]*

Le Dr Friedrich Mehroff, directeur de la réhabilitation et des relations internationales auprès de la commission d'indemnisation des travailleurs de la fédération allemande, a résumé en ces termes la portée internationale de ce forum : « Notre but était de lancer une plate-forme pour les groupes d'intérêt qui oeuvrent dans le domaine des stratégies de maintien en emploi et d'intégrer les politiciens, les employeurs, les syndicats et les assureurs. Tous les participants ont souligné qu'ils partageaient le sentiment d'être sur la bonne voie et de désirer renforcer le mouvement de gestion de l'incapacité à l'échelle mondiale ».

Pour de plus amples renseignements :

Institut national de recherche
et de gestion de l'incapacité au travail

Téléphone : en Colombie-Britannique, (250) 724-4344
et en Ontario (613) 260-2951

Télécopieur : (250) 724-8776
Site web : www.nidmar.ca

Institut National de recherche et
de gestion de l'incapacité au travail

LES TRAVAILLEURS ÂGÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL – DÉFIS D'EMPLOI, RÉPERCUSSIONS SUR LES PROGRAMMES ET LES POLITIQUES

Forum des ministres du marché du travail
Développement des ressources humaines Canada

Au Canada, comme dans la plupart des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques, la population en âge de travailler vieillit. Au cours des 10 prochaines années, le nombre de Canadiens âgés de 55 à 64 ans augmentera de plus de 50 %. Il est probable que le taux d'emploi des travailleurs âgés continue d'être inférieur à celui des jeunes, et que leur contribution au marché du travail et à la prospérité du pays soit encore plus grande.

Bien que le nombre de Canadiens âgés continue de croître, le taux de participation des travailleurs âgés à la vie active a tendance à diminuer. Par ailleurs, il y a également une diminution du nombre de jeunes (15 à 24 ans) qui entrent sur le marché du travail.

Le rapport a été produit pour aider les responsables des orientations politiques à mieux comprendre la façon dont les travailleurs âgés s'adaptent au marché du travail.

Ce rapport examine la situation de deux groupes de travailleurs âgés, soit ceux de 45 à 54 ans et ceux de 55 à 64 ans, des années 1976 à 1998. Il conclut que les travailleurs âgés de 55 à 64 ans ont en général plus de difficulté à trouver un emploi car ils orientent surtout leurs recherches vers les secteurs traditionnels qui, pour la plupart, ont connu une croissance nulle, voire négative. De plus, les compétences de ces travailleurs sont non transférables et les emplois qu'ils occupent ne requièrent que des compétences limitées et un niveau d'instruction et de formation peu élevé, d'autant plus qu'ils visent des emplois qui offrent des salaires similaires à ceux qu'ils percevaient auparavant. Les recherches montrent également que les employeurs préfèrent embaucher des jeunes.

Entre 1976 et 1998, la situation des travailleurs âgés de 55 à 64 ans s'est détériorée : leurs taux de participation au marché du travail et d'emploi ont diminué et ils connaissent une hausse au-dessus de la moyenne du taux de chômage, surtout du chômage chronique. Voici les résultats des recherches qui consolident le présent rapport :

- Le taux de participation au marché du travail des travailleurs âgés a diminué, passant de 54 % en 1976 à 49 % en 1998. Cependant, on enregistre une augmentation de 76 à 86 % chez les personnes âgées de 25 à 44 ans au cours de la même période.
- Le taux d'emploi des travailleurs âgés reflète la diminution de leur participation au marché du travail, passant de 51 % en 1976 à 45 % en 1998.
- En ce qui concerne les taux de chômage, les avantages comparés des travailleurs âgés sur le marché du travail ont diminué de façon considérable. En 1976, le taux de chômage des travailleurs âgés de 55 à 64 ans était le plus faible (4,2 %) tous groupes d'âge confondus, mais atteignait 6,9 % en 1998, se rapprochant ainsi du taux de chômage de 7,1 % du groupe des 25 à 44 ans.
- Tandis que le chômage de longue durée (plus de 52 semaines) a augmenté considérablement pour tous les groupes d'âge, les travailleurs âgés ont connu la hausse la plus importante (de 4 % en 1976 à 17 % en 1998).

Le rapport fait ressortir un certain nombre d'obstacles à l'embauche de travailleurs âgés; à savoir un manque de techniques de recherche d'emploi, des aspirations salariales élevées, des préjugés de la part des employeurs, une lacune dans les études et la formation, un manque de mobilité, et le lieu de résidence. Il indique que la formation continue est le meilleur moyen d'empêcher les travailleurs âgés de quitter prématurément la population active.

Le rapport révèle que des stratégies souples, qui cadrent avec la situation du marché du travail sur le plan local et provincial et qui sont d'accès facile pour les travailleurs visés, s'avèrent les méthodes les plus efficaces pour surmonter les difficultés qu'éprouvent les travailleurs âgés, ces difficultés variant considérablement d'une région à l'autre du pays.

En vue de faciliter l'adaptation des travailleurs âgés au marché du travail, le rapport propose diverses mesures visant à conserver un emploi, à faciliter la transition du travail à la retraite, à favoriser le réemploi des travailleurs licenciés et à fournir un soutien du revenu.

Selon le rapport, les caractéristiques des travailleurs âgés de demain (ceux âgés de 45 à 54 ans) et ceux d'aujourd'hui diffèrent grandement, ce qui pourrait améliorer leur chance de conserver leur emploi et de réintégrer le marché du travail. À cet égard, les travailleurs âgés de demain auront un niveau d'instruction plus élevé, auront changé d'emploi plusieurs fois durant leur carrière et auront plus de facilité à s'adapter aux changements technologiques. De plus, ils accepteront plus volontiers de participer à des cours de formation ou de perfectionnement.

Les travailleurs âgés ont déjà accès aux programmes du marché du travail du gouvernement du Canada ainsi qu'à ceux mis en œuvre par les provinces et les territoires. Les gouvernements continuent d'examiner divers moyens de venir en aide aux travailleurs âgés et ont convenu, en marge du Forum des ministres du marché du travail, de collaborer afin de résoudre les problèmes d'intérêt commun liés au marché du travail. Ainsi, en juin 1999, le gouvernement du Canada a engagé 30 millions de dollars dans l'initiative des projets pilotes destinés aux travailleurs âgés afin d'essayer des stratégies novatrices permettant aux travailleurs âgés de continuer d'occuper un emploi ou de réintégrer le marché du travail. Ces projets pilotes sont conçus et réalisés par les provinces et les territoires, et peuvent avoir une durée maximale de deux ans. À ce jour, des ententes ont été conclues avec Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Québec, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, le Yukon, le Nunavut, et les Territoires du Nord-Ouest. Par ailleurs, d'autres juridictions ont manifesté leur intention de participer à l'initiative.

Pour obtenir de plus amples informations
ou une copie du rapport intégral, visitez le site

http://hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/lmp/owf_toc.shtml

Les articles et les études de cas

Les articles et les études de cas publiés dans les numéros précédents de la *Gazette du travail*, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à < http://travail.hrdc-drhc.gc.ca >.

LES TRAVAILLEURS ÂGÉS ET LA MAIN-D'ŒUVRE VIEILLISSANTE

JP Surette
Programme du travail
Développement des ressources humaines

La pénurie imminente de main-d'œuvre au Canada a beaucoup alimenté les discussions. Cette perspective, ainsi que la vigueur économique, ont incité les entreprises canadiennes à se tourner vers des « réservoirs de main-d'œuvre » relativement peu exploités. Or, les travailleurs âgés constituent l'une de ces sources d'exploitation.

- **Comment traite-t-on les travailleurs âgés au Canada?**
- **Sont-ils victimes de la discrimination fondée sur l'âge?**
- **Les conventions collectives des employeurs comportent-elles des dispositions qui visent précisément les travailleurs âgés?**

Ces questions, et bien d'autres encore, sont abordées dans ***Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada***, un rapport consacré aux travailleurs âgés et à la main-d'œuvre vieillissante.

Ce rapport, réalisé par le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, s'inscrit dans une série d'études visant à recueillir des renseignements et à mener des recherches sur l'évolution du milieu et de la nature du travail ainsi que sur les incidences des changements opérés. Au printemps 2001, on achevait la première étude de la série, *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives canadiennes*. Cette étude traite en détail des dispositions relatives à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.

Grâce à ces études, les employeurs, les représentants syndicaux, les intervenants du milieu du travail et les chercheurs saisissent mieux les pratiques en vigueur. L'utilité des études ne repose pas uniquement sur le fait qu'elles s'appliquent directement à la main-d'œuvre canadienne syndiquée. En effet, il faut également souligner qu'en matière de politiques des ressources humaines, les entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués se sont souvent inspirées de conventions collectives des milieux syndiqués.

L'étude de la main-d'œuvre vieillissante identifie et analyse les dispositions issues de plus de 400 conventions collectives au Canada. Aux fins de la recherche, on désigne par « travailleurs âgés » les employés d'au moins 45 ans, sauf indication contraire. Chacun des six chapitres aborde un ensemble particulier de dispositions, à savoir :

- les clauses pouvant influer sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs âgés à travers l'organisation du travail par quarts, l'horaire flexible, les heures supplémentaires et la réduction volontaire de la durée du travail;
- les congés : congés annuels, congés de maladie et congés spéciaux;
- la formation, le recyclage et les études ainsi que les plans de financement;
- la sécurité du revenu et de l'emploi des travailleurs âgés, les dispositions relatives à l'ancienneté et au revenu et diverses dispositions de sécurité d'emploi;
- la discrimination fondée sur l'âge;
- les mesures visant à faciliter la transition d'un emploi à temps plein vers la retraite définitive, notamment les congés de préretraite, les programmes de préparation à la retraite et la retraite échelonnée.

Étant donné la pénurie latente de nouveaux travailleurs et le besoin grandissant de travailleurs expérimentés et qualifiés, les employeurs chercheront peut-être à maintenir les travailleurs âgés dans leur fonction au delà de l'âge habituel de la retraite. La plupart des pratiques et politiques relatives à la gestion des ressources humaines devront tenir compte des besoins particuliers des travailleurs âgés et les combler.

Au Canada, un nombre croissant d'entreprises passent au crible le marché du travail afin d'utiliser plus judicieusement les groupes sous-employés. De surcroît, les travailleurs âgés sont de plus en plus appréciés pour leur compétence et expérience.

Pour obtenir plus d'information au sujet de l'étude sur les travailleurs âgés et le reste de la série, consultez le site **http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie**

TRANSITION VERS LA RETRAITE

Marc Gervais et Michel Fourzly
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le présent article est basé sur des clauses contractuelles issues des principales conventions collectives canadiennes qui visent 200 employés ou plus dans les secteurs de compétence fédérale, et 500 employés ou plus dans les secteurs de compétence provinciale. Les dispositions pertinentes et les statistiques ont été compilées à partir du système d'extraction de l'information sur les conventions collectives de la Direction de l'information sur les milieux de travail. Afin de dégager les exemples et les clauses spécifiques connexes, nous avons eu recours à la Négothèque, un système de diffusion électronique de documents qui contient les résumés et le texte intégral des conventions collectives. Comme la banque de données de la Direction faisait l'objet d'une révision au moment de l'analyse, les statistiques présentées dans cet article sont extraites des ententes en vigueur en janvier 1998. Cette base de données compte 1 077 ententes visant 2 244 122 employés. Bien que nous ayons utilisé surtout des données de 1998, nous nous sommes efforcés de citer des exemples provenant des conventions collectives les plus récentes.

Introduction

Le passage d'un emploi à plein temps à une retraite définitive représente une étape importante dans la vie. De nombreuses conventions collectives contiennent des clauses concernant les travailleurs âgés qui approchent de la retraite. En général, le but principal est d'encourager les travailleurs à prendre une retraite anticipée en leur offrant divers incitatifs financiers. Cependant, en raison de la pénurie de travailleurs qualifiés et du vieillissement rapide de la main-d'œuvre, plusieurs conventions se concentrent sur les moyens de maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail ou de faciliter leur transition vers la retraite.

Les employés et les employeurs ainsi que les représentants des syndicats reconnaissent la nécessité de la préparation à la retraite. À cette fin, les travailleurs âgés pourraient avoir besoin de plus de temps libre pour prendre les arrangements nécessaires et, ce qui est plus important encore, pour s'adapter progressivement à une nouvelle étape de leur vie où le travail jouera un rôle beaucoup moins grand. Dans certains cas, des services de counselling et des ateliers ou séminaires de préparation à la retraite peuvent s'avérer utiles.

S'ils en avaient le choix, de nombreux travailleurs âgés auraient préféré, pour diverses raisons, réduire progressivement leur charge de travail plutôt que de quitter soudainement leur carrière. D'autres souhaiteraient repousser l'échéance de la retraite et continuer de travailler à plein temps au-delà de l'âge normal de la retraite, ou encore travailler à temps partiel. Les programmes de retraite échelonnée peuvent répondre à leurs besoins. Les travailleurs âgés qui choisissent de réduire leurs heures de travail, de même que ceux qui optent pour une prolongation de leur vie active au-delà de l'âge normal de la retraite, doivent toutefois examiner soigneusement les répercussions de leur décision sur leurs régimes d'avantages sociaux.

Quoique de nombreuses mesures de préparation à la retraite puissent être prises soit de façon informelle ou par le biais des politiques de ressources humaines d'un employeur, plusieurs conventions collectives renferment des mesures spécifiquement conçues pour faciliter la transition à la retraite. Ces mesures comprennent : (a) les diverses dispositions relatives aux congés de préretraite et aux congés annuels visant en

— Cet article est un extrait d'un rapport d'étude intitulé « *Les conventions collectives et les tragvailleurs âgés au Canada* » par Michel Fourzly et Marc Gervais. Le chapitre 6 de l'étude de la main-d'œuvre vieillissante identifie des mesures visant à faciliter la transition d'un emploi à temps plein vers la retraite définitive, notamment les congés de préretraite, les programmes de préparation à la retraite et la retraite échelonnée. L'étude est disponible à < http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie >.

particulier les travailleurs âgés; (b) les services de counselling et les programmes d'aide financière offerts par les employeurs; (c) la retraite graduelle de même que des possibilités d'emploi après l'âge de la retraite, y compris la retraite différée et le travail après la retraite.

Congés de préretraite

Les congés de préretraite peuvent aider les employés âgés à se préparer à la retraite et faciliter la transition vers la retraite en leur permettant de « s'exercer à la vie de retraité » avant de quitter leur emploi[1]. En janvier 1998, environ 6,5 % des principales conventions collectives canadiennes, touchant 9,2 % des employés (206 797 employés), stipulaient des congés de préretraite. Ces clauses étaient très variées, donnant lieu à des congés annuels datant de la dernière année civile lorsque le service est interrompu jusqu'à une année de congé payé. Certaines clauses comportent des formules offrant des avantages tels que des congés annuels, des crédits de congés de maladie, des indemnités de maladie ainsi que des allocations du régime de retraite. La durée et les conditions des congés de préretraite varient également selon les conventions. Toutefois, l'admissibilité dépend habituellement de l'âge de l'employé, de ses années de service ou des deux facteurs à la fois.

Sauf disposition contraire de la convention, les employés qui quittent leur emploi avant la fin de l'année d'acquisition des congés n'ont droit qu'à une partie proportionnelle de la paye de vacances. Si un employé qui part à la retraite doit recevoir l'intégralité de sa paye de vacances annuelles, cette disposition[2] doit être expressément stipulée dans la convention, comme dans les exemples qui suivent.

Simon Fraser University et le **Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2002) :** « Pour la retraite normale ou anticipée prise conformément aux modalités du régime de pension des membres du personnel administratif, chaque employé a droit aux congés annuels auxquels il aurait eu droit s'il avait continué à travailler jusqu'à la fin de l'année civile. » *[Traduction]*

Gouvernement de la Colombie-Britannique et **B.C. Government and Service Employees' Union (2001-2004) :** « Un employé qui doit prendre sa retraite et toucher des prestations du régime de retraite en vertu de la *Pension (Public Service) Act* ou qui a atteint l'âge de la retraite obligatoire, aura pleinement droit aux congés annuels prévus pour la dernière année civile de service. » *[Traduction]*

Toutefois, certaines conventions accordent aux employés qui prennent leur retraite ou qui sont sur le point de le faire, une semaine supplémentaire de congés annuels en guise de congé de préretraite.

Société de logement de l'Ontario et le **Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 767 (2000-2002) :** « Un employé qui a effectué vingt ans de service continu ou plus a droit, pendant l'année se terminant à la fin du mois où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, à cinq (5) jours de congés annuels autorisés, en plus de ses congés réguliers (...), cette période devant être considérée comme un congé de préretraite. » *[Traduction]*

Université York et **York University Staff Association (2000-2002) :** « Un employé a droit, une seule fois, à une semaine de congé supplémentaire qu'il doit prendre avant sa retraite, si : a) il a atteint l'âge de soixante (60) ans, et que son âge et ses années de service totalisent quatre-vingts (80); ou b) il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans, et que son âge et ses années de service totalisent quatre-vingts (80), et que cet employé a officiellement avisé l'Université de son intention de se retirer avant l'âge de soixante (60) ans. » *[Traduction]*

Certaines conventions permettent aux employés âgés d'accumuler leurs périodes de vacances pendant les années précédant leur retraite et de les utiliser comme congés de préretraite.

Lake Erie Steel Company Limited et les **Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8782 (2000-2004) :** « Un employé comptant vingt-deux (22) années de service ou plus a le droit de reporter jusqu'à deux (2) semaines de ses congés annuels par

[1] Malcolm H. Morrison, The Transition to Retirement, Washington: Bureau of Social Science Research, 1985.

[2] Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer, Contract Clauses: Collective Agreements Language in Canada, 3e édition, Toronto, Lancaster House, 1996-2001.

an – jusqu'à concurrence de huit (8) semaines – qu'il doit prendre à titre de congé de préretraite juste avant la date de son départ à la retraite. » *[Traduction]*

Champion Road Machinery Limited et l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (1998-2002) :** « Les employés âgés d'au moins 50 ans et disposant d'un minimum de quatre (4) semaines de congés annuels peuvent accumuler les semaines excédant trois (3) semaines de congés annuels afin de les utiliser avant leur retraite. » *[Traduction]*

Au moins une convention collective permet aux employés d'utiliser la totalité ou une partie de leurs heures supplémentaires accumulées en guise de congé de préretraite.

Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et le **Syndicat uni du transport, section locale 279 (1999-2002) :** « Toute heure accumulée (...) peut, à la discrétion de l'employé, être utilisée [en tant que] : (...) compte de congé de préretraite, dans lequel l'employé peut placer tout ou une partie des heures supplémentaires accumulées. Chaque heure transférée dans le compte sera créditée comme équivalant à une heure et demie pour le congé de préretraite. Les heures restantes du compte des heures supplémentaires seront payées à l'employé sous forme de montant unique avant la fin de l'année civile, au taux majoré de moitié du salaire. Les heures accumulées dans le compte de congé de préretraite peuvent, à la discrétion de l'employé, être utilisées pour anticiper la date officielle de sa retraite ou lui être payées en espèces au moment de son départ à la retraite. » *[Traduction]*

D'autres conventions accordent des jours de congé pour chaque année de service. Les employés peuvent en général choisir entre le congé ou le paiement d'une somme unique.

Halifax Regional Municipality et **Nova Scotia Union of Public Employees, section locale 13 (1997-2001) :** « Après dix (10) années de service continu et permanent auprès de l'employeur, tous les employés ont droit, au moment de prendre leur retraite en vertu des dispositions des régimes de pension de la Halifax Regional Municipality, à un congé payé de préretraite calculé sur la base de trois (3) journées civiles pour chaque année complète de service auprès de l'employeur, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours, au taux du salaire régulier. Un employé ayant droit à un congé de préretraite peut choisir de travailler pendant toute la période ou une partie du congé de préretraite, et le cas échéant, recevra un paiement unique correspondant aux congés qu'il n'aura pas pris. » *[Traduction]*

Deer Lodge Centre, Inc. et l'**Alliance de la Fonction publique du Canada (1998-2002) :** « Les employés à plein temps qui prennent leur retraite conformément aux dispositions du régime de retraite collectif du Centre, qu'ils adhèrent ou non au régime, ont droit à un congé payé de préretraite, calculé sur la base de quatre (4) jours par année de service continu. (...) Le paiement sera versé soit sous forme de somme forfaitaire, soit comme supplément au salaire jusqu'à la date prévue de la retraite, selon les choix de l'employé. » *[Traduction]*

Regional Health Authorities of Manitoba et **Manitoba Association of Health Care Professionals (1999-2003) :** « Les employés qui prennent leur retraite parce qu'ils ont atteint l'âge normal de la retraite, ou selon les dispositions du régime de retraite collectif de l'Employeur, ont droit à un congé payé de préretraite calculé sur la base de quatre (4) jours par année de service. » *[Traduction]*

Au moins une convention accorde un congé de préretraite d'une semaine au cours de l'année financière où l'employé atteint l'âge et satisfait aux exigences relatives à ce congé et dans un intervalle allant jusqu'à cinq années financières par la suite.

Société canadienne des postes et le **Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2000-2003) :** « En plus des congés annuels prévus à la présente convention, une employée régulière ou un employé régulier qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq (5) années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine durant l'exercice financier au cours duquel elle ou il devient admissible au congé et dans chaque exercice financier subséquent jusqu'à la date de sa retraite sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à la retraite. Une employée ou un employé peut choisir de prendre ses cinquième (5e) et sixième (6e) semaines de congé de préretraite pendant la même année. »

De nombreuses conventions renferment des clauses contractuelles stipulant des congés de préretraite de plus longue durée. Cependant, ces congés ne sont pas toujours payés et peuvent ne pas inclure des avantages sociaux.

Vancouver Community College et **Vancouver Community College Faculty Association (1998-2001) :** « Pour permettre à un chargé de cours proche de l'âge de la retraite de s'y préparer, (...), il lui sera accordé un congé autorisé allant de trois (3) à douze (12) mois consécutifs. (...) Le congé de préparation à la retraite n'est pas payé, mais comporte les avantages suivants : indemnités d'assurance-maladie, d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance-vie collective et d'assurance-soins dentaires; si l'instructeur choisit de continuer à payer sa part des cotisations au régime de retraite et qu'il obtient l'aval de la Commission des pensions de retraite, le Collège continuera d'effectuer ses paiements pour toute la durée du congé; il sera versé une allocation mensuelle de 1 000 $ aux instructeurs à plein temps et une allocation proportionnelle aux instructeurs à temps partiel et à ceux bénéficiant d'un congé à temps partiel; les instructeurs qui prennent un congé de préparation à la retraite peuvent continuer à toucher des indemnités de salaire à court et à long terme en payant les primes nécessaires. » *[Traduction]*

Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et le **Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau (FTQ), section locale 57 (2000-2002) :** « Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission accorde avec l'accord ou à la demande de la personne salariée, un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes : 1) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une (1) année. (...) ; 3) seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé; 4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite; 5) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées permanentes en disponibilité. » Cette disposition sur le congé de préretraite a été négociée afin de réduire le nombre d'employés excédentaires.

De nombreuses conventions comportant des dispositions relatives aux congés de préretraite contiennent des mécanismes permettant aux employés d'utiliser leurs crédits des congés de maladie ou les indemnités de maladie, en guise de congé de préparation à la retraite.

Gouvernement du Québec et le **Syndicat de la fonction publique du Québec (2000-2002) :** « L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, (...), choisir (...) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie accumulés et, en même temps, une indemnité compensatoire correspondant à l'autre moitié de ses crédits de congé de maladie non utilisés; cette indemnité compensatoire ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut (...). »

Gouvernement du Yukon et **Yukon Teachers' Association (2000-2003) :** « Un employé qui prend sa retraite de la fonction publique et qui, en vertu de la *Public Service Superannuation Act*, est admissible à une pension immédiate ou à une allocation immédiate, peut convertir jusqu'à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) de l'ensemble de ses crédits de congés de maladie non utilisés, en congé payé de préretraite, jusqu'à concurrence de trois cents (300) heures. Ce congé doit être pris pendant la période précédant immédiatement la date effective du départ à la retraite de l'employé. Un employé peut choisir de remplacer le congé de préretraite par une compensation équivalente en espèces. » *[Traduction]*

Toronto Police Services Board et **Toronto Police Association (1999-2001) :** « Un membre peut utiliser jusqu'à six mois de ses indemnités de maladie en temps plutôt qu'en argent, juste avant sa retraite. (...) Le membre peut aussi décider de prendre une portion de ses indemnités de maladie en temps et le reste en un paiement unique. » *[Traduction]*

Enfin, au moins une convention permet aux employés d'obtenir leur paye ou allocation de retraite sous forme de congé de préretraite.

Gouvernement de la Colombie-Britannique et **B.C. Government and Services Employees' Union (2001-2004) :** « Au moment de la retraite, un employé qui a effectué 20 ans de service auprès de l'Employeur, et qui, en vertu des dispositions de la *Pension (Public Service) Act*, a droit à une allocation de retraite, peut recevoir une somme égale à son salaire d'un mois et, pour chaque année complète de service excédant 20 ans – jusqu'à concurrence de 30 années de service – une somme additionnelle égale à un

cinquième de son salaire mensuel. L'employé peut choisir de recevoir cette allocation sous forme de congé payé qu'il doit prendre juste avant sa retraite. » *[Traduction]*

Programmes de préparation à la retraite

En janvier 1998, des clauses relatives à des services de counselling étaient stipulées dans 13,4 % des principales conventions collectives canadiennes, visant 19,2 % des employés (431 601 employés). Certains programmes offrent de l'aide aux travailleurs sur le point de prendre leur retraite dans des domaines tels que les soins de santé, la planification financière, le logement, l'adaptation au nouveau mode de vie, les questions juridiques, l'organisation du temps de loisirs et les techniques de recherche d'emploi en vue d'une seconde carrière. Ces programmes peuvent aider les travailleurs âgés à se préparer à relever de nouveaux défis tout en atténuant leurs craintes éventuelles.

Les clauses qui offrent un programme ou un séminaire de counselling de préretraite sont relativement brèves et fournissent peu de détails. Cependant, dans presque tous les cas, ces dispositions stipulent que le service sera financé et, si possible, fourni par l'employeur.

Irving Paper et le **Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 601 (1999-2005) :** « L'entreprise accepte de fournir gratuitement à l'employé, un programme de counselling de préretraite. » *[Traduction]*

Produits forestiers du Canada Limitée et les **Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada (1997-2003) :** « L'entreprise offrira un programme de counselling de préretraite. Elle fera participer le Syndicat à l'élaboration du programme. » *[Traduction]*

Générale Électrique du Canada Inc. et le **Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2001-2004) :** « La Compagnie s'engage à fournir dans une période de six (6) mois un programme de renseignements sur la préretraite pour les employés âgés de 55 ans et plus. Advenant que ce programme ne se réalise pas en vertu d'un programme de groupe, alors la Compagnie, avec une autorisation au préalable, remboursera les frais d'inscription à l'employé ou son conjoint ou conjointe pour un tel programme offert par un organisme public (...) ».

Certaines conventions énoncent de façon précise la nature du service de counselling (p. ex., conseils financiers).

Université Concordia et l'**Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :** « Les membres qui prennent leur retraite conformément aux régimes de retraite prévus à l'article 42 (Retraite) pourront recevoir des conseils financiers. » *[Traduction]*

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse et **Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000) :** « L'employeur mettra en place un service de conseils financiers à l'intention des employés qui se déclarent prêts à accepter une indemnité de départ en vertu du Régime de la prime de départ anticipé. Ces conseils seront offerts aussi rapidement que possible. Le coût des conseils financiers sera réglé par l'employeur, et payable à un fournisseur de service agréé. » *[Traduction]*

Retraite échelonnée

Par retraite échelonnée, on entend généralement tout programme permettant de réduire progressivement le temps et la charge de travail, afin d'éviter de passer brutalement d'un emploi à plein temps à la retraite.

Il existe deux formules de retraite échelonnée : une réduction graduelle des heures (ou des jours) de travail avant la retraite, ou un emploi à temps partiel après le départ à la retraite pour les pensionnés qui souhaitent continuer à travailler.

En ce qui concerne l'employeur, les programmes de retraite échelonnée peuvent lui permettre de conserver des travailleurs qualifiés plus âgés qui normalement quitteraient leur emploi (en particulier dans les secteurs où il y a pénurie de postulants), de réduire les coûts de main-d'œuvre ou de dispenser la formation des nouveaux employés par les travailleurs âgés et de planifier l'attrition.

La retraite échelonnée présente aussi des avantages pour les employés plus âgés. Elle les aide à s'adapter progressivement à la retraite tout en conservant un revenu plus élevé que s'ils devaient compter uniquement sur leur pension.

Retraite graduelle (avant la retraite)

Les conventions collectives prévoient de plus en plus souvent des programmes de préretraite ou de retraite graduelle. Les exigences et conditions de ces programmes, ainsi que leurs incidences sur les avantages sociaux, varient selon la convention. La période précédant la retraite au cours de laquelle un employé peut réduire sa charge de travail est également variable, pouvant aller de un à cinq ans.

Les clauses contractuelles suivantes font ressortir ces différences.

Gouvernement du Québec et le **Syndicat de la fonction publique du Québec (2000-2002) :** « Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive. Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et l'employé participant au programme. »

IPL Inc. et l'**Union internationale des employés des services, section locale 800 (2001-2004) :** « L'Employeur accorde une réduction de la semaine de travail d'un salarié en regard d'un poste qu'il détient pour une retraite progressive aux conditions suivantes : a) être salarié régulier; b) avoir accumulé dix (10) années d'ancienneté; c) avoir au moins soixante (60) ans; d) en faire la demande écrite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur en indiquant la réduction d'heures souhaitée, l'horaire désiré et la date de l'entrée en vigueur. Un salarié peut annuler sa retraite progressive à n'importe quel moment mais doit en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Le salarié qui prend sa retraite progressive continue d'accumuler son ancienneté selon le statut qu'il avait avant l'entrée en vigueur de sa retraite progressive. Durant la retraite progressive, le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention collective au prorata de ses heures de travail ».

Northern Telecom Canada Limitée et l'**Union canadienne des travailleurs en communication (2000-2004) :** « Un employé qui y (...) sera admissible au cours des vingt-quatre (24) prochains mois peut demander à participer volontairement au programme de préretraite. Après une période maximale de vingt-quatre (24) mois, il devra prendre sa retraite. (...) L'employé devra travailler trois (3) journées normales de travail ou plus par semaine (...). Pendant le déroulement du programme, il accumulera les heures de service continu au même titre que s'il travaillait selon un horaire régulier. (...) L'employé conservera le taux de rémunération dont il bénéficiait au moment de sa participation au programme. (...). La paye de vacances sera calculée comme si l'employé travaillait selon un horaire régulier. » *[Traduction]*

Rolls-Royce (Canada) Limitée et l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (1999-2002) :** « Pour être admissible à la retraite progressive, un employé doit être âgé de 55 ans et avoir dix (10) années de service. Le nombre d'employés pouvant profiter du programme de retraite progressive sera limité à 3 % de l'effectif total (...). Pendant la période de retraite graduelle, les employés doivent travailler au moins trois (3) jours par semaine. Les jours non travaillés (journées de retraite progressive) doivent être les lundis dans le cadre d'une semaine de travail de quatre (4) jours et les lundis et mardis dans le cadre d'une semaine de travail de trois (3) jours. Les heures ouvrables pendant lesquelles les employés participant à la retraite échelonnée ne travaillent pas doivent être comblées sans porter préjudice à l'horaire de travail ni entraîner des coûts supplémentaires. (...) Le calcul de la pension sera établi en fonction du salaire présumé. » *[Traduction]*

Le milieu universitaire représente un environnement idéal pour la mise en oeuvre de programmes de retraite graduelle, du fait de son organisation du temps de travail. Il n'est donc pas étonnant que de nombreuses universités permettent à leurs professeurs de réduire progressivement leur chage de cours.

Université Concordia et l'**Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :** « Un membre qui a au moins cinquante-cinq (55) ans peut décider de prendre une retraite échelonnée sur une période ne dépassant pas trois (3) ans, de sorte qu'il commence sa retraite définitive au plus tard le 1er juin suivant son soixante-cinquième anniversaire (65).

(...) Au commencement de la retraite échelonnée, l'employeur réduira de soixante-quinze pour cent (75 %) la charge de travail totale de l'employé pendant la première année, de cinquante pour cent (50 %) pendant la deuxième année et de vingt-cinq pour cent (25 %) pendant la troisième et dernière année, sans réduction de salaire. Seulement au cours de la troisième année, le membre pourra demander à n'avoir aucune charge de travail pour une réduction de cinquante pour cent (50 %) de son salaire nominal. Dans ce cas, un membre qui participe aux régimes d'avantages sociaux de l'université continuera d'y adhérer. Les cotisations de l'employeur seront calculées en fonction du salaire nominal total de l'employé, de même que la couverture des régimes de pension, d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de longue durée de l'université. S'il s'agit d'un cotisant, ses cotisations seront calculées en fonction de son salaire nominal total. » *[Traduction]*

La convention collective de l'Université Concordia contient également une clause relative à un « arrangement spécial pour la réduction du temps de travail avant la retraite. » Quoique cet arrangement ne soit pas financièrement aussi avantageux que le programme de retraite échelonnée décrit précédemment, il offre une autre forme de flexibilité aux travailleurs âgés qui approchent de la retraite. « Tout membre âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et qui possède dix (10) années de service ou plus est admissible à un arrangement spécial de réduction du temps de travail, en fonction duquel ses fonctions et responsabilités sont réduites jusqu'à cinquante pour cent (50 %) chaque année pour une période maximale de cinq (5) ans précédant sa retraite. La réduction annuelle de la charge de travail convenue sur approbation de l'arrangement représentera un pourcentage de la charge de travail annuelle. (...) Si la réduction des fonctions est de cinquante pour cent (50 %), le membre recevra un supplément de un et demi pour cent (1 ½ %) de son salaire nominal pour chaque année de service à plein temps à l'Université dépassant dix (10) ans et allant jusqu'à un maximum de vingt (20) ans, de sorte que le salaire annuel ainsi obtenu ne dépasse pas soixante-cinq pour cent (65 %) du salaire nominal de l'employé. » *[Traduction]*

Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University et **Ryerson Faculty Association (1998-2001)** : « (...) L'université fera tout son possible pour satisfaire aux demandes des membres du corps enseignant qui souhaitent réduire leur charge d'enseignement de 50 % et dispenser la totalité des cours requis dans un trimestre précis. (...) Pendant la ou les périodes de charge de travail et salaire réduits, un membre du corps enseignant profitera des mêmes avantages sociaux que s'il était employé sur la base d'une charge de travail et salaire complets, et il devra cotiser aux régimes d'avantages sociaux en conséquence, sauf en ce qui concerne le régime d'assurance-invalidité de longue durée pour lequel la présente disposition s'appliquera pendant un maximum de deux ans, après quoi, pour le reste de la période de charge de travail et salaire réduits, la couverture assurée en vertu du régime sera établie en fonction du salaire réduit. Sous réserve des dispositions du régime de pension applicable à cet effet, le membre du corps enseignant et l'université continueront de cotiser au régime sur la base du salaire normal total de l'enseignant de manière à ne nuire ni à sa future pension, ni à la base de financement du régime de pension. » *[Traduction]*

Dans certaines conventions, les arrangements relatifs à une réduction du temps de travail avant la retraite sont considérés comme un congé non payé et sont traités comme tels (sous réserve des exigences habituelles).

University of Alberta et **Association of Academic Staff: University of Alberta (2000-2002)** : « Un membre du personnel peut obtenir une charge de travail réduite (c.-à-d. un congé sans rémunération pour une partie de ses fonctions), s'il accepte à l'avance de prendre sa retraite immédiatement après la période de congé.

« Formules de réduction de la charge de travail :

Options	Base de réduction de la charge de travail (congé sans solde)	Période maximale du congé	Base de rémunération	Âge maximum au début de la période
1	pour 50 % des fonctions	2 ans	la moitié du salaire	63 ans
2	pour 66 2/3 % des fonctions	3 ans	un tiers du salaire	62 ans
3	pour 75 % des fonctions	4 ans	un quart du salaire	61 ans

« Pendant la période où il assume une charge de travail réduite, le membre du personnel est admissible à une pleine participation aux programmes d'avantages sociaux (...), et à cette fin, le Conseil règle la totalité du coût des primes. Sous réserve des dispositions du régime de pension des universités (Universities Academic Pension Plan), le membre du personnel peut décider d'établir sa période de congé en tant que service ouvrant droit à pension en vertu de ce régime; le Conseil et l'employé versent alors les cotisations appropriées, calculées en fonction du taux de rémunération non réduit. » *[Traduction]*

Au lieu de réduire les heures de travail sur une période donnée, comme c'est souvent le cas pour les programmes de préretraite, au moins une convention collective permet aux employés approchant de la retraite de passer du statut d'employé à plein temps à celui d'employé à temps partiel.

Canada Safeway Limited et **l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000 (1997-2003) :** « Le syndicat et l'employeur conviennent de mettre en place un programme de préretraite progressive en vertu duquel (...) les employés à plein temps pourront permuter avec des employés à temps partiel (...) L'employé à plein temps conservera sa date d'ancienneté et travaillera selon l'horaire réduit. S'il n'a pas la possibilité d'obtenir le nombre d'heures lui permettant d'atteindre la réduction établie, l'employé pourra reprendre son statut à plein temps, à partir du prochain calendrier de travail affiché. » [Traduction]

Possibilités de travail après l'âge de la retraite

Quelques organismes ont mis sur pied des programmes offrant aux travailleurs âgés, en particulier à ceux dont les compétences et l'expérience sont très recherchées, la possibilité de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Ces programmes offrent la possibilité de différer la date de la retraite ou d'avoir un travail à temps partiel ou temporaire après le départ à la retraite.

Quoiqu'on retrouve ces programmes surtout dans les industries des services non syndiqués, certaines conventions collectives – très peu nombreuses, il est vrai – renferment des dispositions concernant le travail après la retraite.

Retraite différée

Plusieurs conventions donnent aux employés la possibilité de prolonger leur vie active au-delà de l'âge normal de la retraite, en général sous réserve de l'approbation de l'employeur et/ou d'une preuve d'aptitude physique et psychologique au travail. Les conditions d'emploi demeurent essentiellement les mêmes que celles des employés permanents.

L'âge de la retraite obligatoire est fixé à 65 ans dans la majorité des provinces et territoires. Toutefois, certaines clauses contractuelles offrent une plus grande latitude dans leur interprétation. Par exemple, l'usage du terme « normalement » dans la clause suivante peut offrir une certaine souplesse et permettre, dans des cas exceptionnels, de reporter le début de la retraite.

Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University et **Ryerson Faculty Association (1998-2001) :** « Normalement, un membre du corps enseignant doit prendre sa retraite le 31 août suivant son 65e anniversaire. » *[Traduction]*

Certaines conventions stipulent spécifiquement que les travailleurs peuvent travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, la durée pouvant varier selon les conventions.

Canada Fishing Company (British Columbia Coast) et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (2001-2005) :** « L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans pour tous les employés; un employé doit prendre sa retraite au plus tard le 31 décembre de l'année où il atteint l'âge de 65 ans. Dans certaines circonstances, si, selon son superviseur ou gestionnaire, un employé peut s'acquitter adéquatement de ses fonctions et qu'il est physiquement et mentalement apte à exécuter son travail, la retraite obligatoire sera reportée jusqu'à deux ans. » *[Traduction]*

Travail après la retraite

D'autres conventions permettent à certains employés de conserver leur emploi, en général à temps partiel, après la date de la retraite. Entre autres avantages, cette disposition offre aux travailleurs âgés la possibilité d'ajouter un revenu à leur pension de retraite et de conserver un certain nombre d'avantages sociaux.

Université du Québec à Montréal et le **Syndicat des chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal (2000-2002) :** « Une assemblée départementale peut soustraire de l'affichage un nombre de charges de cours qui ne doit pas dépasser, par année et pour l'ensemble de l'Université, huit pour cent (8 %) du total des charges de cours non attribuées aux professeures, professeurs et aux maîtres de langues lorsque cette assemblée départementale, avant l'affichage, décide de recommander à l'Université : (...) l'engagement de professeures, professeurs de l'Université à la retraite, au sens des différents régimes applicables pour un maximum de dix (10) charges de cours/session pour les sessions d'automne et d'hiver et ce, pour l'ensemble de l'Université. »

Université du Manitoba et l'**Association des professeurs de l'Université du Manitoba (1998-2001) :** « Un Membre qui a atteint son 69e anniversaire, (...) doit prendre sa retraite ou demeurer à son poste à temps partiel (...). » *[Traduction]*

Collège français de Toronto et l'**Alliance des enseignants du Collège français de Toronto (1999-2002) :** « Rien dans le présent document n'empêche l'employeur d'embaucher un employé à la retraite pour un contrat d'une année ou moins, et de temps à autre, pourvu que cette mesure n'engendre pas du personnel excédentaire ni ne réduise la charge de travail d'autres enseignants. » *[Traduction]*

Bien que les exemples précédents concernent tout le secteur de l'éducation, des clauses similaires ont aussi été négociées dans l'industrie du transport aérien.

Air Canada et le **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2213 (TCA-Canada) (1999-2002) :** « Il est bien entendu que les dispositions de la Convention s'appliquent aux employées ou employés qui choisissent de participer au Programme de départ progressif à la retraite, sous réserve des modifications suivantes : 1. Les employées ou employés qui sont admissibles à prendre leur retraite (...) et qui désirent participer au Programme demanderont un changement de statut (...) et devront aviser la Société de leur intention de prendre leur retraite en même temps. »

Dans l'exemple précédent, le programme de retraite progressive (qui prévoit le travail à temps partiel), permet aux anciens employés qui touchent leur pension de conserver leur emploi à temps partiel (en vertu de ce programme, l'employé ne peut pas reprendre le statut de travailleur à plein temps, quelles que soient les circonstances), jusqu'à l'âge normal de la retraite (65 ans) ou de mettre fin à leur service dans l'entreprise. Pour être admissibles à ce programme, les employés doivent avoir droit à la retraite avec pension. Il faut aussi que les postes soient disponibles. En vertu de ce programme, les employés cessent de cotiser au régime de retraite et d'accumuler du temps de service autorisé et, bien qu'ils demeurent sur la liste d'ancienneté, ils ne peuvent accumuler ni ancienneté supplémentaire ni temps de service dans l'entreprise. Ils ont droit aux mêmes avantages sociaux que les retraités et les employés à temps partiel.

Incidences sur les avantages sociaux

Les travailleurs âgés doivent tenir compte de nombreux facteurs avant de décider de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite ou de passer du statut d'employé à plein temps à celui d'employé à temps partiel. Par exemple, dans certaines conventions, plusieurs avantages sociaux ne sont plus offerts aux travailleurs âgés une fois qu'ils ont atteint l'âge normal de la retraite ou qu'ils sont admissibles à une pension. C'est souvent le cas pour l'assurance-invalidité de longue durée (étant donné qu'une pension est censée offrir un revenu de remplacement adéquat aux employés handicapés).

Harmac Pacific Incorporated et les **Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 8 (1997-2003) :** « Le Régime d'aide sociale comprend un régime d'assurance-invalidité de longue durée qui offre des prestations équivalant à 50 % des revenus hebdomadaires réguliers calculées en multipliant par 40 le taux horaire fixe de l'employé à la date où l'invalidité a commencé, en plus de toute augmentation négociée du taux horaire fixe (...). Le paiement des prestations cessera de toute façon lorsque l'employé atteindra l'âge de 65 ans et, dans tous les cas, prendra fin au moment du rétablissement de l'employé. » *[Traduction]*

Les travailleurs âgés peuvent toutefois perdre d'autres avantages importants s'ils décident de poursuivre leur carrière après 65 ans ou après l'âge de la retraite, si celui-ci est plus bas.

Air Canada et l'**Association des pilotes d'Air Canada (2000-2004) :** « Lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, les employés n'ont plus droit aux avantages sociaux, quels qu'il soient. » *[Traduction]*

Gouvernement de l'Ontario et le **Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (1999-2001) :** « L'assurance-vie supplémentaire cessera à la fin du mois civil où l'employé quitte la fonction publique ou, si l'employé continue de travailler après l'âge de soixante-cinq (65) ans, le premier jour du mois d'octobre suivant son soixante-cinquième (65e) anniversaire, selon l'événement qui se produit en premier lieu. (...) » *[Traduction]* L'assurance-vie des personnes à charge prendra fin selon les mêmes principes.

Provincial Health Authorities of Alberta et **United Nurses of Alberta (2001-2003) :** « La couverture du régime de soins dentaires (...) prend fin à la date de la cessation d'emploi ou le jour où l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, selon la première échéance. » *[Traduction]*

Bombardier Inc. / Canadair et l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge d'avionnerie de Montréal n° 712 (1997-2001):** « Nonobstant les dispositions de cette clause 30 [Régime d'assurance collective], les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur 65e anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante: Assurance vie : $7,500 [comparativement à $25,000 pour les employés moins âgés]; Assurance mutilation et mort accidentelle: inadmissible; Couverture invalidité de longue durée : inadmissible. »

Enfin, pour les travailleurs âgés qui souhaitent réduire leur temps de travail, la perte potentielle des avantages sociaux lors du passage du statut d'employé à plein temps à celui d'employé à temps partiel peut être fortement dissuasive. Cependant, les clauses qui stipulent précisément que les employés à temps partiel ont accès à divers avantages, même sur une base proportionnelle, peuvent leur offrir une plus grande souplesse et, éventuellement, améliorer et prolonger leur vie professionnelle.

Zehrs Markets et l'**Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1977 (2000-2006):** se sont entendus pour donner aux employés à temps partiel possédant au moins deux années de service continu et qui ont travaillé au moins 600 heures l'année précédente des avantages très semblables à ceux dont profitent les travailleurs à plein temps. Ainsi, ces employés ont droit à une pension, à une assurance de soins dentaires ainsi qu'à un régime de soins oculaires et de médicaments d'ordonnance, bien que, dans les deux derniers cas, ces avantages ne couvrent habituellement pas les personnes à charge.

Purolator Courier Limitée et la **Fraternité internationale des Teamsters (2001-2004) :** « Tous les employés à temps partiel qui ont au moins dix-huit (18) mois de service et qui effectuent habituellement plus de vingt (20) heures de travail par semaine sont admissibles au programme d'avantages sociaux. » *[Traduction]*

Emergency Medical Care Incorporated et **Nova Scotia Government Employees Union (1999-2002) :** « L'employé permanent à temps partiel est embauché pour effectuer moins d'heures que l'horaire à plein temps prévu dans la présente convention pour une période indéterminée. Les employés permanents à temps partiel ont droit aux avantages sociaux proportionnellement à leurs heures de travail, sauf si les parties en conviennent autrement. » *[Traduction]*

Conclusion

Il est évident que les travailleurs âgés doivent préparer la fin de leur vie professionnelle. Les principales conventions collectives canadiennes reflètent cette nécessité et renferment des dispositions qui traitent précisément de la transition travail-retraite. Les clauses contractuelles relatives aux congés ou aux vacances de préretraite et les programmes de counselling en vue de la retraite en sont deux exemples.

Par ailleurs, les conventions collectives comportent de plus en plus de programmes qui facilitent aux employés le passage à la retraite en leur permettant de réduire graduellement leur nombre d'heures de

Dispositions concernant les salaires et les avantages sociaux des employés à temps partiel dans la législation sur les normes d'emploi (Saskatchewan et Québec)[1]

La législation du travail de la Saskatchewan et du Québec comprend des dispositions qui se rapportent directement aux salaires ou aux avantages sociaux des employés à temps partiel.

La modification de Saskatchewan *Labour Standards Act* and *Regulations* en 1994–1995 a amélioré les conditions de travail des employés à temps partiel. Les modifications introduites à l'époque obligent les employeurs des entreprises comptant l'équivalent d'au moins 10 employés à temps plein, à accorder aux employés à temps partiel admissibles certains avantages sociaux offerts aux travailleurs à temps plein. Les avantages sociaux en question sont les régimes d'assurance-dentaire, d'assurance-vie collective et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident offrant une garantie individuelle, ainsi que les régimes d'assurance médicaments d'ordonnance couvrant les employés, leurs conjoints et les personnes à leur charge. Les employés admissibles, qui travaillent en moyenne 15 à 30 heures par semaine, ont généralement droit à 50 % du niveau de couverture accordée aux employés à temps plein; ceux qui travaillent en moyenne 30 heures ou plus par semaine ont droit aux avantages complets. Néanmoins, lorsque la formule de calcul des avantages est basée sur les gains de l'employé – comme dans le cas des régimes d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident – les avantages doivent être calculés de la même façon que pour les employés à temps plein.

Pour être admissible, un employé doit avoir fourni un service continu et avoir travaillé pendant au moins 390 heures durant une période d'admissibilité de 26 semaines (la période d'admissibilité du régime, s'il y a lieu, doit aussi être respectée). Pour maintenir son admissibilité, une personne qui a été employée pour une période d'au moins un an doit avoir travaillé un minimum de 780 heures au cours de l'année précédente (15 heures par semaine en moyenne). Toutefois, pour déterminer si le seuil des 780 heures est atteint, on doit tenir compte du nombre d'heures où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas pris un congé conformément à la *Loi* (jour férié, congé annuel ou congé parental par exemple). Enfin, *Labour Standards Regulations* de la Saskatchewan stipule qu'un employeur n'est pas tenu d'accorder des avantages sociaux à un étudiant à temps plein. Les employés qui ne sont pas visés par cette législation sur les normes du travail, comme les gardiens d'enfants et certains travailleurs agricoles, n'ont pas droit aux avantages sociaux.

En ce qui concerne les salaires, la *Loi sur les normes du travail* du Québec stipule que « un employeur ne peut accorder à un employé un salaire inférieur à celui consenti aux autres employés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il effectue moins d'heures par semaine ». Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à certains employés, par exemple certains fournisseurs de soins de santé, les travailleurs de la construction et les étudiants participant à des programmes d'initiation au travail. Cette disposition ne s'applique pas non plus à un employé qui touche plus du double du salaire minimum. De plus, un employeur ne peut réduire la durée des congés annuels d'un salarié à temps partiel, ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Il faut noter que de nombreuses provinces au Canada, notamment la Saskatchewan et le Québec, calculent au prorata la rémunération des jours fériés des employés ayant des horaires irréguliers ou travaillant à temps partiel.

[1] Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada. Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur depuis le 1er février 2002.

travail. Certains employés préfèrent continuer de travailler après l'âge normal de la retraite. Ils peuvent alors bénéficier de dispositions qui leur permettent de reporter la date de la retraite et de profiter des possibilités de travail à temps partiel après la retraite. Toutefois, le fait de choisir l'une de ces formules peut avoir des répercussions sur les avantages sociaux de l'employé pendant qu'il conserve son emploi, tant sur le plan des cotisations et de l'accès aux régimes qu'en ce qui concerne le salaire cotisable qui servira de base au revenu qu'il touchera pendant sa retraite.

LE SYSTÈME DES RELATIONS INDUSTRIELLES AU CANADA – SOLUTIONS DE RECHANGE

Un projet de recherche du Conference Board du Canada

Le Conference Board du Canada est en phase de réaliser un projet de recherche sur le système des relations industrielles au Canada. Cette initiative, financée par le Programme de partenariat syndical-patronal de Développement des ressources humaines Canada et par le Conference Board of Canada, fait appel à l'entière participation des dirigeants de syndicats, du milieu des affaires et du monde universitaire.

Au cours de la dernière décennie, en partenariat avec le gouvernement et le secteur privé, le Conference Board du Canada et sa division du Rendement organisationnel ont amorcé plusieurs initiatives afin d'examiner les questions relatives à l'emploi et les meilleures pratiques au niveau des organisations et du secteur public. Dans le domaine des relations industrielles et des changements en milieux de travail, les rapports anciens et récents comprennent les sujets suivants :

- *Industrial Relations Outlook (rapport annuel)*
- *Le travail à durée déterminée : les tendances et les défis pour les syndicats*
- *Building Success Together: Innovative Labour-Management Partnerships in the Public Sector*
- *Les valeurs à la base du succès dans les organisations syndiquées*
- *Preventing Workplace Violence: Towards an Aggression-Free Workplace*
- *Équilibre travail-vie personnelle : les employeurs sont-ils à l'écoute?*
- *What to do Before the Well Runs Dry: Managing Scarce Skills*
- *Savoir tirer partie du potentiel des personnes handicapées : guide de l'employeur*
- *Your Workforce Is Ageing: Are you Ready?*

Les antécédents et les compétences du Conference Board du Canada dans le domaine des relations industrielles ainsi que sa notoriété établie en matière de recherches et de connaissances, constituent une base solide pour la mise en œuvre et la réussite d'une telle initiative.

Le projet

Comme le démontrent les événements récents, les conditions de négociation des conventions collectives ont connu de grands changements, par exemple :

- la perte du temps de travail due aux grèves et aux lockouts a diminué au cours des 20 dernières années;
- le recours aux initiatives syndicales-patronales continue d'augmenter;
- les dirigeants syndicaux et patronaux adoptent des positions plus semblables en matière de stratégies d'entreprises.

Sans oublier que le système des relations industrielles au Canada a vu le jour sous l'ère industrielle, pourrait-on l'adapter à la nouvelle réalité économique de la libéralisation et de la mondialisation du commerce? Le cas échéant, quelles sont les diverses options?

L'objectif de ce projet est d'améliorer la coopération entre toutes les parties qui interviennent dans le domaine des relations industrielles. Dans le but de connaître s'il existe « une meilleure méthode », cette recherche évaluera le système en vigueur au Canada et examinera les possibilités d'amélioration. Voici, entre autres, les points à étudier :

- Quels sont les atouts et les faiblesses du système actuel?
- L'approche courante axée sur les positions est-elle la meilleure?
- Des modifications législatives sont-elles requises?

- Quelles sont les personnes qui doivent être impliquées et comment pourraient-elles améliorer le système?
- Qu'est-ce que les expériences internationales peuvent apporter aux praticiens canadiens?
- Les syndicats et le patronat pourraient-ils trouver un terrain d'entente en matière de changement?

La méthodologie

La méthodologie préconisée pour cette recherche comprendra quatre activités principales :

1. une recherche documentaire approfondie visant à évaluer le système des relations industrielles en vigueur au Canada ainsi que dans d'autres pays industrialisés;
2. un sondage mené auprès des principaux théoriciens et praticiens du domaine, notamment les représentants des gouvernements, des syndicats, du monde des affaires et des universités, afin d'identifier les problèmes, les défis et les possibilités en matière de changement;
3. une table ronde structurée, composée de 10 à 15 dirigeants issus des principaux groupes d'intervenants pour envisager et étudier des « solutions de rechange »;
4. des entrevues privées effectuées auprès de 10 dirigeants supplémentaires afin de connaître leurs opinions sur l'avenir du système des relations industrielles au Canada ainsi que leurs avis quant aux solutions de rechange identifiées tout au long du projet.

Les travaux concernant ce projet d'envergure sont actuellement en cours, le rapport final étant prévu d'ici décembre 2003.

Pour obtenir de plus amples informations ou des mises au point, veuillez contacter l'une des personnes désignées ci-dessous :

Prem Benimadhu, vice-président, au numéro (613) 526-3280 ou par courriel à benimadhu@conferenceboard.ca

ou

Derrick Hynes, associé principal de recherche, au numéro (613) 526-3280 ou par courriel à hynes@conferenceboard.ca

À paraître dans une prochaine publication!

Des extraits du rapport seront publiés dès qu'ils seront disponibles.

LE CONSEIL NATIONAL MIXTE, ÉVOLUTION ET PERSPECTIVE DES CONSULTATIONS SYNDICALES-PATRONALES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE CANADIENNE

Richard P. Chaykowski
Queen's University

Introduction

Au cours des dernières décennies, le rapide déclin du syndicalisme américain, la chute du taux de syndicalisation du secteur privé canadien, l'avènement de pratiques avancées en gestion des ressources humaines ainsi que les efforts d'innovation en milieu de travail ont constitué l'avant-plan des relations industrielles (Verma et Chaykowski 1999). Dans ce contexte, la recherche d'une plus grande collaboration syndicale-patronale reflète la reconnaissance, de part et d'autre, que celle-ci peut engendrer des « gains mutuels » et réduire des conflits coûteux (Chaykowski 2001). En ces temps de compétition accrue et de transformation des systèmes de production et de travail, ces avantages s'avèrent encore plus importants.

Les approches innovatrices en matière de relations industrielles sont souvent associées au secteur privé et cette perception s'applique probablement aux approches collaboratives. Cependant, la fonction publique fédérale possède une riche histoire d'efforts d'élaboration de nouvelles approches à la consultation et à la collaboration, les travaux du Conseil national mixte en faisant foi. Établi en 1944, le Conseil est devenu le véhicule unique et novateur pour réaliser d'importantes consultations syndicales-patronales. De 1945 à 1967, il s'est imposé comme dispositif institutionnel formel pour faciliter des consultations de fond sur diverses questions relatives à l'emploi au sein de la fonction publique (Barnes 1974). En pratique, le Conseil national mixte a fait preuve d'une capacité continue pour réaliser d'importantes améliorations au niveau des conditions d'emploi.

L'avènement du syndicalisme et des négociations collectives en 1967 semblait menacer, de prime abord, la viabilité du Conseil national mixte puisque les parties se tournaient vers la négociation collective en ce qui concerne les relations de travail (Chaykowski 2000). Cependant, les syndicats ont vite fait l'objet de diverses mesures de suspension du droit de grève et de limitation de l'efficacité des grèves par l'augmentation de la proportion des employés désignés et par la simple imposition des conditions d'emploi de la part de gouvernements successifs (Swimmer 1995; Panitch et Swartz 1984; Thompson et Ponak 1992). D'autre part, le Conseil a continué d'offrir un forum pour l'implication active : de faibles gains soutenus étaient toujours enregistrés au niveau des conditions d'emploi, les mécanismes de fonctionnement du Conseil étaient raffermis afin de le rendre plus efficace et il continuait à jouir d'une très grande crédibilité en tant qu'institution bipartite sérieuse (Chaykowski 2000). Bien que la négociation collective soit devenue le point focal des relations de travail au sein de la fonction publique fédérale, ses propres limites ont, au fil du temps, contribué au regain d'intérêt des parties en vue de raffermir la fonctionnement et le rôle du Conseil national mixte.

En ce début du 21e siècle, le système des relations de travail au sein du secteur public fédéral est structuré de façon unique. En effet, les relations de travail s'effectuent par la négociation collective classique ainsi que par les consultations au Conseil national mixte. Cependant ce système connaît des perturbations. Le rôle du Conseil étant limité aux questions affectant la totalité d'un service, une négociation collective sérieuse n'a pas pris forme, les efforts de la direction visant à introduire des pratiques avancées de gestion des ressources humaines sont à la dérive et le besoin de « renouvellement » de la fonction publique devient urgent (Swimmer 1995; Chaykowski 2000; Lowe 2001). Sur cette toile de fond, le gouvernement fédéral a établi le Comité Fryer afin d'examiner les relations patronales-syndicales au sein de la fonction publique et de recommander des changements afin de renouveler les relations de travail.

— L'auteur tient à remercier le Conseil national mixte pour lui avoir accordé l'accès à ses archives ainsi que Des Davidge pour l'apport de ses connaissances approfondies de l'histoire et des possibilités futures du Conseil national mixte, et Kathryn Brookfield et David Wood pour leur précieuse aide à consulter ces archives.

Cet article analyse l'histoire et les perspectives de la collaboration patronale-syndicale dans la fonction publique du Canada. Cependant, l'accent est mis sur le Conseil national mixte en partie à cause de son rôle contemporain proéminent mais aussi parce qu'il occupe une place importante dans les recommandations du Comité Fryer concernant les orientations futures des relations de travail dans la fonction publique. Ensuite, la progression parallèle de la collaboration patronale-syndicale dans le secteur privé est brièvement examinée afin de fournir un contexte à l'évolution de la consultation dans le secteur public canadien ainsi qu'à l'intérêt exprimé à cet égard.

Cet article présente également un modèle d'organisation des différentes approches et mesures institutionnelles ayant mené à l'évolution des consultations patronales-syndicales. Finalement, nous nous pencherons sur les trois secteurs de la fonction publique fédérale où la consultation a progressé. Étant donné que le Conseil national mixte a été le principal mécanisme bipartite par lequel les consultations se sont produites, il sera donc examiné en premier; deuxièmement, seront brièvement évaluées certaines approches consultatives proposées ou mises en application par la direction et pouvant appartenir au domaine des initiatives de gestion des ressources humaines; et troisièmement, les mesures disponibles par le biais des conventions collectives, depuis l'établissement des syndicats dans la fonction publique, seront étudiées. En conclusion, nous procéderons à une évaluation des perspectives du Conseil et des consultations en général, au sein de la fonction publique fédérale.

Consultation et collaboration dans les relations de travail du secteur privé canadien

Modèle industriel classique de « gestion des travaux » [1]

Jusqu'aux années 80, ce qui était normalement appelé le système de relations de travail « classique » demeurait enchâssé dans le secteur privé canadien. Dans ce système, les structures organisationnelles étaient généralement de nature hiérarchique pyramidale et les emplois particuliers étaient fortement structurés, demandant des compétences limitées et un contrôle attentif.

Ces caractéristiques ont donné naissance à ce qui a été appelé un « syndicalisme de contrôle des travaux » selon lequel le contrôle croissant de l'ouvrier sur tous les aspects de son travail (p. ex. les salaires, la sécurité d'emploi et les conditions de travail) est devenu le point central des intérêts syndicaux. Dans ce contexte, les relations de travail étaient marquées par un manque de confiance mutuel entre les parties et des approches antagonistes à la négociation collective, des rôles clairement distincts pour la direction et les syndicats, les relations en milieu de travail étant régies par des règles normalisées mais complexes.

Comme il fallait s'y attendre, plusieurs des caractéristiques des relations de travail du secteur privé ont été appliquées au secteur public une fois établis les droits de négociation.

[1] Les caractéristiques du milieu et des relations de travail classiques sont décrites en détails par Cappelli et al (1997) et Kochan, Katz et McKersie (1986) pour les États-Unis et par Chaykowski et Verma (1992) et Verma et Chaykowski (1999) pour le contexte canadien.

Dès le milieu des années 80, les caractéristiques des organismes et des relations de travail classiques ont commencé à changer dans de nombreuses industries du secteur privé, suite aux pressions exercées par la compétition accrue (émanant soit de l'extension des produits et marchés financiers au niveau international, soit de la déréglementation des marchés intérieurs) et par des changements de plus en plus intenses dans la technologie de production et les régimes de travail.[1] La nature et la portée des changements dans les relations de travail varient à l'échelle et au sein même des industries, souvent suite aux efforts de la direction et du syndicat pour adapter ces changements aux compagnies et aux lieux de travail précis.

Un des plus importants changements des années 90 au niveau des relations de travail a été l'effort déployé pour réduire les antagonismes entre le syndicat et la direction et, dans certains cas, pour établir un certain niveau de collaboration entre les deux parties. Au niveau des négociations collectives, cet effort se traduit par la recherche d'approches nouvelles (p. ex. négociation raisonnée ou de gains réciproques)

[1] Quoi qu'il en soit, les relations industrielles présentes dans plusieurs firmes et compagnies retiennent plusieurs des éléments de base du système traditionnel. Voir Verma et Chaykowski (1999), Chaykowski et Verma (1992) et Betcherman et al. (1994) pour une discussion sur l'évolution des relations industrielles au Canada.

qui réduisent les incidences de conflits manifestes.[2] Dans le milieu de travail, la participation des employés semble aussi être importante aux yeux de la direction puisqu'elle est souvent perçue comme un important facteur de soutien lors de la mise en application de nouvelles technologies de production ou dans les efforts visant à augmenter la flexibilité organisationnelle (Marshall 1992 : 292-295). De façon plus générale, la direction a normalement été la partie initiatrice d'efforts cherchant à augmenter l'implication et la collaboration des employés et ce, principalement parce que cette participation est perçue comme élément d'un soi-disant « système de travail à haut rendement ».[3]

Les syndicats sont cependant demeurés incrédules quant aux motivations de la direction pour introduire des programmes de mise à contribution des employés car ils craignent souvent que la direction n'essaie de contourner le syndicat (c.-à-d. en général ou sur certaines questions de changements en milieu de travail) ou que ces programmes ne soient adoptés conjointement avec des modifications organisationnelles qui impliqueraient des pertes d'emplois (Verma 1995 : 296-298, 301). D'autre part, les syndicats reconnaissent également qu'une participation accrue des employés peut les aider à faire entendre leur voix.

Les syndicats sont néanmoins restés très intéressés par une collaboration et une participation accrues par l'entremise de comités mixtes patronaux-syndicaux convenus lors de négociations collectives. Cette approche ne date pas d'hier et, là encore, les syndicats sont soucieux de voir accorder à ces comités mixtes une réelle autorité décisionnelle. Ce qui semble avoir changé entre les années 70 et 90, c'est le nombre, à la hausse, de compagnies et de syndicats qui se sont dotés de tels comités, l'influence de ces derniers dans les milieux de travail et, dans certains cas, l'augmentation de leur pouvoir décisionnel (Verma et Chaykowski 1999). Bien que les comités mixtes, dans le secteur privé canadien, tendent à couvrir diverses questions reliées à l'emploi, la plupart sont de nature consultative.

L'élaboration d'approches plus collaboratives en matière de relations patronales-syndicales est donc due au fait que les approches traditionnelles « indépendantes » se sont avérées insuffisantes pour régler de nombreuses questions de travail censées être au mieux des intérêts des deux parties (p. ex. santé et sécurité, formation) et pour faire face aux intenses pressions économiques et sociales des années 80 et 90. La solution a été d'élargir le champ de la relation patronale-syndicale en réduisant le conflit inhérent aux négociations collectives, en élaborant des initiatives patronales-syndicales conjointes en vigueur pendant la durée de la convention collective et en développant de nouvelles approches pour améliorer la collaboration et la participation.

Cas d'évolution des comités mixtes patronaux-syndicaux dans le secteur privé

Chez Inco Ltée., les comités mixtes patronaux-syndicaux sont en évolution depuis les débuts de la négociation collective en 1945. Bien que les premiers n'étaient composés que d'employés qui effectuaient des consultations périodiques avec la direction, ils ont ouvert la voie aux comités mixtes formels du début des années 70 qui, à leur tour, ont mené à des comités mixtes ayant une vision plus stratégique et incluant cadres supérieurs des compagnies et syndicats (Chaykowski 1997). Cette évolution semble être typique des relations patronales-syndicales de longue durée.

À ce jour, il n'y a eu que très peu de preuves systématiques du pouvoir décisionnel des comités mixtes à l'échelle des secteurs. Certains détails émanant de l'industrie des télécommunications du Canada indiquent cependant que, dès les années 90, des comités mixtes dotés d'une certaine autorité décisionnelle existaient dans plusieurs compagnies importantes (Verma et Chaykowski 1997: 180, tableau 4.8) :

- chez BCTel en formation et perfectionnement;
- chez Bell Canada en réorganisation du milieu de travail;
- chez SaskTel en formation et perfectionnement; et
- chez AGT Ltée. en santé et sécurité.

[2] Voir Chaykowski (2001) et Chaykowski et Grant (1995) pour un témoignage sur l'expérience canadienne des négociations raisonnées.

[3] Voir Betcherman et coll. (1994) et Betcherman et Chaykowski (1996) pour les débats sur les caractéristiques organisationnelles normalement associées aux milieux de travail à haut rendement qui incluent généralement une organisation flexible du travail, l'utilisation d'équipes de travail, différents régimes de rémunération, une mise en valeur de l'investissement en capital humain et une participation des employés.

Évolution de la consultation et de la collaboration au sein de la fonction publique fédérale

Un modèle de la consultation au sein de la fonction publique fédérale

Consultation et vision du Comité Fryer en matière de relations de travail

Le Comité Fryer a bien reconnu le résultat discutable des consultations du secteur public ainsi que le fait que le modèle des négociations collectives était devenu, au fond, inefficace. Mais le Comité a également reconnu qu'à la lumière des frustrations croissantes des syndicats et des employés face au système actuel, un cadre de relations patronales-syndicales adversatif n'aiderait aucunement le renouvellement futur de la fonction publique et la prestation efficace des services.

Donc, l'une des recommandations clé du Comité Fryer est de créer un « nouveau cadre institutionnel pour les relations patronales-syndicales » (Canada, Rapport Fryer 2001 : 3) qui ferait de la « consultation et du co-développement » une composante centrale (au même titre qu'une négociation collective renouvelée) des relations patronales-syndicales pour la période postérieure à 2002. Les recommandations du Rapport Fryer, si elles sont appliquées, fusionneraient les trois modèles disjoints à partir desquels la consultation a évolué.

La consultation patronale-syndicale a évolué selon trois modèles distincts au cours de la seconde moitié du 20e siècle. Ces modèles sont illustrés au graphique 1 pour la période allant de 1944 jusqu'à la fin du siècle.

- *Le premier modèle impliquait une série d'initiatives de la part de la direction pour créer un programme patronal-syndical consultatif ou collaboratif au sein de la fonction publique.* Il s'agissait d'initiatives en gestion des ressources humaines impliquant, avant 1967, les employés soit directement, soit par le biais de leurs associations; suite à la création du droit à la syndicalisation et à la négociation de conventions collectives, ces initiatives englobaient les employés ou leurs syndicats. Elles étaient de nature périodique, d'une approche plutôt « éclairée » et reflétaient, jusqu'à un certain point, les préoccupations particulières du gouvernement en ce qui concerne la fonction publique.

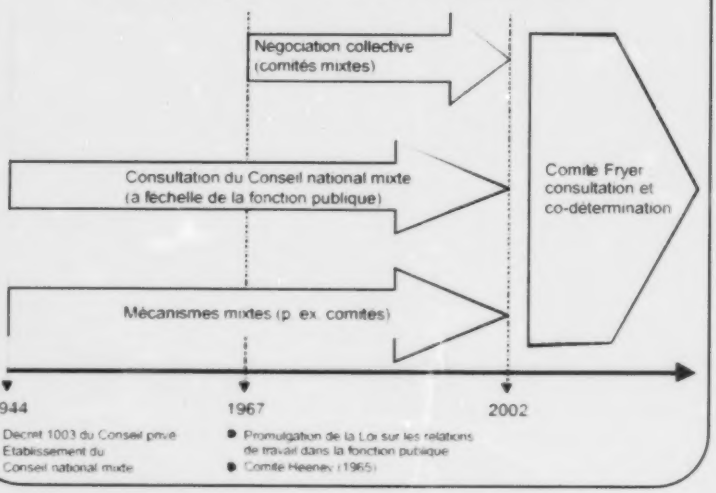
- *Le processus de consultation formelle par l'entremise du Conseil national mixte trace les lignes du second modèle.* Établi en 1944, le Conseil a été fondé sur le modèle de British Whitley Councils, bien que dans le contexte canadien, l'autorité et l'étendue du conseil bipartite étaient beaucoup plus circonscrites (Barnes 1974). Le Conseil était composé de représentants de l'employeur et de représentants des employés (associations avant 1967 et syndicats par la suite). Il s'agit d'un mécanisme consultatif officiel créé vers la fin de l'ère où les « conseils paritaires d'industries » du secteur privé étaient acceptés, et qui a survécu longtemps après la fin de ces derniers.

- *Le troisième modèle correspond de près à l'évolution du secteur privé.* Ce modèle implique des activités ou des comités patronaux-syndicaux, surtout ceux issus des négociations collectives et définis dans la convention collective. Il s'agit, dans certains cas, du modèle le moins bien développé et le moins actif des trois.

Sur le plan pratique, il n'y a eu, en réalité, que peu ou point d'interaction ou de coordination à l'échelle des trois modèles. Des efforts ont été fournis « en parallèle » au niveau de chaque modèle – isolés les uns des autres. Il s'agit là d'une caractéristique importante puisque les initiatives particulières d'un certain modèle ne correspondent pas toujours au même niveau de relations industrielles. Par exemple, le Conseil national mixte tendait à aborder des questions d'importance pour l'ensemble des employeurs, des associations et des syndicats à l'échelle du pays, tandis qu'un comité mixte issu d'une convention collective ne figurerait pas nécessairement dans d'autres conventions collectives du secteur public, ni n'opérerait de la même manière dans différentes unités de négociation même s'il était copié en détail dans plusieurs contrats. De toute façon, à la fin du siècle, les efforts de consultation et de collaboration affichaient des résultats plus ou moins positifs : les initiatives n'étaient pas uniformes à l'échelle de la fonction publique et, surtout, n'étaient pas durables à grande échelle et à long terme, exception faite du Conseil national mixte.

Graphique 1

Représentation et consultation des employés au sein de la formation publique fédérale, 1944-2002



Établissement et développement du Conseil national mixte en tant que forum consultatif

En 1944, le ministre des Finances, l'honorable J.L. Ilsley, annonce à la Chambre des communes que le Conseil du Trésor établira un conseil mixte employés-employeur pour la fonction publique canadienne, en se basant sur le modèle de British Whitley Councils (Ilseley 1944 : 778).[4] Bien que le mandat et la raison d'être du Conseil national mixte canadien soient directement inspirés de la constitution des conseils d'usines britanniques, le modèle canadien diffère dans plusieurs de ses aspects clés :

- Premièrement, les conseils industriels mixtes, tels que conçus par Whitley, incluent des comités mixtes aux niveaux national, local et des usines (Barnes 1974 : 9); par contre, le conseil canadien ne s'appliquerait qu'au niveau national.
- Deuxièmement, les conseils Whitley étaient dotés de pouvoirs d'exécution (Barnes 1974 : 13) tandis que le modèle canadien n'était que consultatif :

  « Le conseil n'aura pas, bien sûr, de pouvoir d'exécution qui nuirait à la responsabilité du Cabinet ou du Conseil du Trésor ou de la Commission de la fonction publique ou qui pourrait porter atteinte à l'autorité du parlement ... les fonctions du conseil seront donc uniquement de nature consultative ... » (Ilseley 1944 : 779)

- Une troisième différence déterminante entre les modèles britannique et canadien porte sur l'étendue des conditions d'emploi qui seront abordées par les conseils, particulièrement en ce qui

Structure et représentation du Conseil national mixte

Le Conseil national mixte comprenait, au tout début, huit organisations syndicales et six représentants de divers ministères et agences gouvernementales (Rump 1972 : 10); les organisations syndicales représentaient au moins 60 000 fonctionnaires, soit un peu plus de la moitié des employés fédéraux.[1] Depuis, chaque organisation syndicale et patronale de la fonction publique compte normalement un représentant au sein du Conseil qui se réunit trimestriellement sous forme d'assemblée.[2]

Le mode d'exploitation contemporain du Conseil national mixte a été d'en confier la gestion à un secrétaire général neutre nommé pour un terme fixe. Un comité administratif (exécutif) composé de deux coprésidents représente les côtés patronal et syndical respectivement; ce dernier exerçant le pouvoir décisionnel exécutif du Conseil.[3] Les associations particulières (plus tard les syndicats) ainsi que les organismes patronaux représentés au Conseil national mixte ont changé au fil des années alors que, par exemple, des fusions modifiaient la composition des représentants des employés et que de nouveaux employeurs fédéraux étaient créés.

[1] Voir Organisations de travailleurs au Canada. *Trente-sixième rapport annuel.* 1948. Ottawa : King's Printer. Rump (1972 : 6) rapporte que la fonction publique comptait un total de 117 000 employés en 1946.

[2] Il y a eu plusieurs exceptions à ceci dès le début.

[3] Ce comité exécutif se réunit de façon régulière afin d'étudier les questions courantes nées de l'application et de l'interprétation des politiques du Conseil national mixte ainsi que les rapports des comités de travail du Conseil.

[4] Le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada a été établi par le décret CP3676 le 16 mai 1944 (Rump 1972 : 8). La constitution du Conseil a été finalisée par le Conseil du Trésor le 8 mars 1945 (Rump 1972 : 12).

concerne la rémunération; bien que le nouveau Conseil national mixte ne traitera pas des questions de rémunération dans la fonction publique fédérale, les conseils d'usine sont habilités à le faire (Frankel 1956 : 514, 515; Rump 1972 : 14).

Le Conseil étudie au début les questions reliées à l'emploi dont plusieurs découlent directement des conditions d'emploi résultant de la Seconde Guerre mondiale. Par exemple, parmi les premières questions présentées au Conseil nouvellement créé se trouve celle de la reprise des augmentations de traitement prévues par la loi et la reclassification des emplois (Rump 1972 : 16; Barnes 1974 : 30-38). Par la suite, pour la période s'étendant de la fin des années 1950 à 1967, le Conseil national mixte se penche sur des questions de plus en plus variées, incluant (Barnes 1974 : 114-133; Rump 1972 : 16) :

- les transformations technologiques dans le milieu de travail;
- les normes en milieu de travail et les conditions de travail;
- les questions concernant la retraite;
- l'assurance médicale collective;
- les règles régissant l'emploi après 65 ans; et
- la réglementation concernant les « frais de déménagement » entraînés par un changement d'emploi.

Une grande partie du travail du Conseil consiste en l'élaboration continuelle de politiques et de directives relatives à l'emploi. La majeure partie de cette tâche est effectuée par les divers comités de travail créés par le Conseil national mixte et dotés de représentants patronaux et syndicaux dont les rencontres sont encadrées par un président. Au fur et à mesure que les questions reliées au travail et à l'emploi sont soulevées, l'approche préconisée consiste à établir un comité du Conseil qui présentera un rapport, incluant généralement des recommandations devant être étudiées par le Conseil.[5] Des comités spéciaux examinent en profondeur les questions pressantes permettant ainsi aux associations du personnel et aux employeurs de parvenir à un consensus.

Le nombre et le mandat des comités de travail ont évolué au fil du temps en réponse aux questions majeures présentées devant le Conseil. Dès le début des années 70, des comités du Conseil national mixte ont été formés afin d'aborder les questions des conditions physiques de travail, de la réglementation sur l'indemnité d'isolement, de l'assurance-maladie, du règlement sur les déplacements, des directives sur le service extérieur et du système de rémunération; et bon nombre de comités permanents ont été établis avant les années 80 (Barnes 1971 : 19). Au début des années 90, les comités de travail permanents traitent de la majorité des questions pertinentes relevant des relations de travail (p. ex. la technologie, l'équité en matière d'emploi, les questions liées au service extérieur, les déplacements, les emplois en postes isolés, la santé et la sécurité au travail, les langues officielles, le réaménagement des effectifs, les principaux programmes d'avantages sociaux pour les employés et les relations patronales-syndicales). Bien que les progrès enregistrés par ces comités soient progressifs, des percées sur des questions telles que la sécurité d'emploi ne sont pas rares.

Suite à l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la constitution du Conseil national mixte a dû être révisée à la lumière de la transformation des associations d'employés en de véritables agents négociateurs accrédités; la nouvelle constitution est entrée en vigueur le 30 mai 1967 (Barnes 1969 : 16). Des questions structurelles plus importantes sont survenues à l'ère des négociations collectives notamment : la limite originale imposée aux pouvoirs du Conseil national mixte (excluant les questions de rémunération), l'absence d'un processus de règlement des différends ayant force exécutoire lors d'impasses dans le processus de consultation, la tendance de la direction à donner des réponses évasives ou à agir unilatéralement au sujet de certaines questions clés et de retards dans la mise en application de décisions conjointes (Chaykowski 2000; Barnes 1974; Frankel 1956).

Graduellement, des efforts ont été entrepris au cours des années 80 et 90 afin d'affermir l'autorité du Conseil en réduisant les délais, en rétablissant la confiance dans une approche conjointe relative aux questions reliées à l'emploi (c.-à-d. en s'abstenant d'agir unilatéralement et en donnant aux directives du Conseil national mixte force de clauses de convention collective) et en introduisant la médiation afin de

[5] Ces comités présentaient habituellement les résultats de leurs travaux devant le Comité administratif mais pouvaient aussi soumettre des rapports à l'Assemblée générale du Conseil national mixte.

résoudre les impasses (Chaykowski 2000).[6] À la fin des années 90, le Conseil a évolué à un tel point que ses activités et résultats dépassent de loin ceux de tout autre comité mixte patronal-syndical au Canada ou aux États-Unis.

Évolution des consultations par le biais d'initiatives en gestion des ressources humaines

Parallèlement au Conseil national mixte, diverses formes de consultation employé-employeur ont vu le jour dans la fonction publique. Avant 1967, il y a toujours eu une certaine latitude laissant place à la soumission officieuse des observations des employés sur les questions des conditions d'emploi; cette approche reflète tout simplement une extension de la pratique prédominante en place juste avant l'avènement du Conseil et se poursuivant lors de ses débuts. Mais les comités mixtes traitant de la dotation ou de l'emploi ont également suscité de l'intérêt. Ces formes de consultation ont été perçues comme ne relevant pas de la juridiction du Conseil et, après 1967, comme n'appartenant pas au domaine des négociations collectives non plus.

Privilégier la consultation en ce qui a trait à la rémunération

Le rapport Heeney de 1958 a examiné la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la Commission de la fonction publique (Heeney présidait la Commission). Il recommandait fortement un renouvellement de la constitution du Conseil national mixte avec comme objectif « ... d'en faire un forum de consultations mixtes plus utile et plus efficace ... » relativement aux conditions d'emploi (Canada, Rapport Heeney 1958 : 133). Le rapport stipulait aussi clairement que les questions de rémunération devraient demeurer hors de la juridiction du Conseil.[7] Il recommandait plutôt que la Commission de la fonction publique prenne la responsabilité d'établir un processus de consultation mixte entre les représentants de l'employeur (c.-à-d. du Conseil du Trésor) et ceux des diverses associations d'employés pour les questions reliées à la rémunération (Rapport Heeney 1958 : 132).[8]

De plus, le Comité recommandait que la Commission de la fonction publique assume la responsabilité de nommer le président de cet organisme mixte et d'établir les règles de procédure.[9] L'intention était évidemment que la Commission formule des recommandations basées sur le processus de consultation qui seraient alors « examinées » par l'employeur (Rapport Heeney 1958 : 132). La décision du gouvernement d'accepter ces recommandations serait fonction de la réaction du public suite à la divulgation de ces recommandations (Hodgets et coll. 1972 : 246). La crédibilité de la Commission de la fonction publique face aux associations dépendrait de la perception de son indépendance ainsi que de la qualité et de la crédibilité des renseignements fournis par le Bureau de recherches sur les traitements.[10] (Rapport Heeney 1958 : 132-133; Hodgets et coll. 1972 : 246).

---

[6] La question de la rémunération ne relevant pas de la compétence du Conseil national mixte, elle l'intéresse moins après la création des négociations collectives.

[7] Le Rapport Heeney (1958 : 132) déclarait spécifiquement que, « Cependant, la question clé des salaires et des niveaux de rémunération n'a jamais fait partie des délibérations du Conseil national mixte. De plus, nous ne considérons pas que le Conseil pourrait offrir un forum approprié aux consultations mixtes et discussions systématiques pour ce sujet complexe. » Incidemment, ce point est en fait une affirmation qui a servi de prémisse à l'étude d'autres moyens de consultation gouvernement-employés en ce qui a trait aux questions de rémunération.

[8] Ici, le Rapport Heeney (1958 : 132) note que « La Commission est donc en position, de droit et de fait, d'offrir les auspices indépendantes sous l'autorité desquelles les représentants du gouvernement, d'une part, et des associations de personnel, de l'autre, peuvent discuter de façon systématique des questions de salaire et de rémunération dans les emplois au gouvernement ».

[9] Voir l'annexe B du Rapport Heeney (1958 : 132-133). Cette conception du déroulement des consultations s'est formée plus tôt, en 1957, dans une série de mémorandums entre Heeney et divers ministres, incluant le ministre du Travail et le ministre des Finances (Hodgets et coll. 1972 : 245, 256, fn 44).

[10] En 1957, la Commission de la fonction publique a créé le Bureau de recherches sur les traitements afin d'offrir des renseignements objectifs sur les taux de salaire et les conditions d'emploi au sein du gouvernement et de l'industrie afin de recommander les taux de salaire pour les fonctionnaires. En 1967, suite à certaines modifications de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil du Trésor a reçu le pouvoir de conclure des conventions collectives au nom du gouvernement. Par conséquent, la responsabilité de la classification, de la détermination du salaire et de la plupart des conditions d'emploi est passée de la Commission au Conseil. Le Bureau de recherches sur les traitements est transféré à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Des renseignements complets devraient être fournis par l'établissement d'une procédure formelle selon laquelle les recommandations de la Commission seraient « communiquées simultanément au gouvernement et aux associations d'employés concernées » [traduction] (Rapport Heeney 1958 : 133).

Cette utilisation intense de la Commission (dans le Rapport Heeney) se fondait sur la présomption explicite que la Commission serait assez impartiale pour bien servir les intérêts opposés de l'employeur et des employés quant aux questions de rémunération qui demeurent, en effet, les plus contentieuses de toutes les questions reliées à l'emploi.[11] Néanmoins, aucune preuve concrète n'a été présentée dans le Rapport Heeney qui justifiait cette hypothèse capitale selon laquelle la Commission pourrait offrir la perception, voire une réalité manifeste d'impartialité.[12] De plus, en 1959, le gouvernement a miné la notion d'indépendance de la Commission en rejetant sa recommandation visant à augmenter le salaire des employés, il a « remis publiquement en question la crédibilité de la Commission et du Bureau de recherches sur les traitements » (Hodgets et al. 1972 : 265).

En 1959, la présidence de la Commission est passée de Heeney au juge Hughes qui a commencé à travailler sur la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (Hodgets et coll. 1972 : 266-267). Sous le nouveau régime, la Commission allait entreprendre des consultations avec les associations « .... à la suite desquelles la Commission présenterait des recommandations au Conseil du Trésor. Le Conseil, à son tour, étudierait le rapport de la Commission, entreprendrait d'autres consultations ... et présenterait finalement ses propres propositions au gouvernement » [traduction] (Barnes 1974 : 106).

De cette façon, le gouvernement, en tant qu'employeur, se réservait le droit exclusif de décider de toute question concernant la rémunération (Hodgets et coll. 1972 : 270, 274-275). L'employeur conservait toute l'autorité décisionnelle quant aux questions relatives à la rémunération. Ce principe clé était conforme à l'approche préconisée lors de la période précédente. Presque immédiatement, les associations ont été contrariées par le processus qui impliquait que toute entente conclue au stade initial des consultations ne forme que la base d'une recommandation au Conseil du Trésor, lequel, occasionnellement, la modifiait ou refusait carrément d'agir (Connell 1973 : 46; Hodgets et coll. 1972 : 275). Cette expérience illustre clairement l'importance d'une question clé inhérente aux mécanismes patronaux-syndicaux reconnus par les syndicats : les décisions émanant d'un processus mixte doivent-elles avoir force exécutoire ou doivent-elles simplement servir de recommandations à la direction?

Le Conseil national mixte comme moyen de consultation pour la rémunération

Transférer les consultations sur la rémunération au Conseil national mixte est un modèle que les relations patronales-syndicales auraient pu adopter. Cela aurait-il fonctionné en pratique?

La composition patronale du Conseil était telle que lorsqu'une entente relative à la rémunération était conclue, c'était comme si le gouvernement en avait déjà décidé; autrement, le côté patronal n'aurait pas conclu d'entente auprès du Conseil. Si ces ententes du Conseil national mixte étaient divulguées publiquement avant d'être soumises au gouvernement pour approbation finale, celui-ci aurait alors subi des pressions pour qu'il les accepte, comme l'avait prévu Heeney si sa proposition (demandant que la Commission de la fonction publique rende publiques ses recommandations après avoir consulté les associations) avait été suivie.

Mais il est clair que les gouvernements successifs n'étaient pas prêts à introduire les questions de rémunération dans un forum tel que le Conseil national mixte où les délibérations sont davantage bilatérales, même si le gouvernement pouvait toujours le faire tout en se prévalant du droit de traiter toute conclusion provenant de telles consultations à titre de recommandation seulement.

[11] La proposition principale était que la Commission de la fonction publique soit suffisamment « indépendante ». Hodgets et coll. (1972 : 245) décrivent ce rôle de la Commission comme celui « d'un arbitre indépendant », tandis que le Rapport Heeney (1958 : 132) y voit plus tard l'intention d'offrir des « auspices indépendantes aux parties ».

[12] Hodgets et coll. (1972 : 253) notent que le Professeur Frankel, à l'occasion d'une correspondance personnelle à Heeney en 1958, indique que même la « perception » de l'indépendance de la Commission de la fonction publique constituait une question clé.

Même si le gouvernement allait permettre aux discussions mixtes sur la rémunération d'évoluer, il est clair qu'il préférait réglementer prudemment et limiter l'étendue de la participation des associations. Dans cette optique, l'approche adoptée dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* était, tout naturellement plus conservatrice, offrant à l'employeur plus de contrôle sur le processus et les résultats, par exemple au sein du Conseil où les associations étaient sur un meilleur pied d'égalité. La réputation du gouvernement de vouloir exclure de la compétence du Conseil toute question de rémunération était, dès lors, bien établie.

Dotation : consultation par opposition à négociation collective

Un autre exemple important du désir d'étendre la consultation concernait le secteur de la dotation. En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission de la fonction publique était obligée de se livrer à des consultations avec les syndicats sur les questions de dotation. (Canada, Rapport D'Avignon 1979 : 126). Mais vers la fin des années 70, le gouvernement, sous la présidence de G.R. D'Avignon, a créé une commission ayant comme mandat la révision de la *Loi*, incluant les questions reliées au principe du mérite, à la formation et aux appels concernant les décisions en matière de dotation et ayant comme objectif « l'étendue des négociations collectives ... [et] l'instauration de meilleures relations patronales-syndicales » (Rapport D'Avignon 1979 : 3).

En 1978, aux fins de l'impératif de consultation, la Commission de la fonction publique a créé un Comité consultatif mixte (Finkleman et Goldenberg 1983 : 229-230; Rapport D'Avignon 1979 : 127). Lors de ses délibérations, le Comité D'Avignon (1979 : 126) a cependant rejeté la notion de consultation sur les motifs qu'elle « ... ne peut être imposée par la loi et que la consultation n'est pas dotée de moyen de résolution d'impasses ». [traduction] Tout en reconnaissant la valeur du Conseil national mixte, le Comité D'Avignon (1979 : 33-34) ne lui reconnaissait aucun rôle non plus dans le nouveau modèle qu'il proposait pour les questions de dotation. Sa recommandation principale consistait plutôt à établir un Conseil national de la dotation qui serait, en fait, une table de négociation centrale pour les questions de dotation (D'Avignon 1979 : 128-134; Finkelman et Goldenberg 1983 : 206, fn 127). [13] Le Conseil national de la dotation serait, au fond, l'homologue du Conseil national mixte pour fins de négociations collectives. De toute façon, le Comité D'Avignon considérait clairement les négociations collectives comme le meilleur moyen de faire progresser les relations de travail.

En fin de compte, c'est le modèle de la consultation qui a prévalu. Même si l'idée d'un Conseil national de la dotation n'a jamais été mise en application, dès la fin des années 90, la Commission de la fonction publique a mis à jour son mécanisme de consultation mixte en remplaçant le Comité consultatif mixte par le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (Canada, Commission de la fonction publique du Canada 1999).

D'autres initiatives de modernisation de la fonction publique ont affecté le climat des consultations et du dialogue entre la direction et les syndicats et les employés. Parmi ces initiatives, il faut citer Fonction publique 2000, une tentative gouvernementale débutée en 1990 dont le but était de « renouveler » la fonction publique en réformant « ...les mandats, les structures et les opérations et, par dessus tout, la philosophie de gestion de la fonction publique ... » (Tellier 1990 : 123). Il n'est pas surprenant qu'un grand nombre des syndicats aient été sceptiques à l'égard de cette tentative de changement organisationnel normalement initiée par la direction dans le but d'augmenter la productivité et de diminuer les coûts de production dans le contexte plus large du secteur privé. Les syndicats de la fonction publique ne constataient que peu ou pas d'efforts de la part du gouvernement pour les impliquer dans le processus de changement qu'ils percevaient plutôt comme « ... une initiative créée par la direction pour la direction » (McIntosh 1991 : 511).[14] Étant donné que l'initiative Fonction publique 2000 comportait des implications importantes pour les relations de travail, il est évident que cette approche risquait d'entraîner des risques manifestes à long terme. À court terme, les conséquences sur les relations de travail par manque de participation (perçu ou réel) au processus de changement sont illustrées par la réaction négative de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

[13] La recommandation principale du Comité D'Avignon était : « qu'un nouveau forum de négociation collective soit établi afin de négocier la dotation et les questions connexes et que ce forum soit appelé Conseil national de la dotation » Rapport D'Avignon 1979 : 128).

[14] McIntosh (1991 : 506) note qu'il : « ... n'y avait pas de dialogue ni d'échange d'idées et certainement aucune occasion de discuter des divergences évidentes comme en témoignent les rapports des groupes de travail qui ont été rédigés subséquemment ». [traduction]

« Changements organisationnels entrepris par la direction » et retombées négatives sur les relations de travail

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a fait connaître ses profondes inquiétudes concernant certaines questions reliées au processus de Fonction publique 2000, particulièrement un manque de consultation des employés par l'intermédiaire du syndicat. [1] Par la suite, le Conseil national mixte a parrainé un forum sur Fonction publique 2000 que l'Institut professionnel a boycotté afin de « ... signaler notre mécontentement face au processus de Fonction publique 2000 et aux recommandations du Rapport de dotation. »[2]

Finalement, la participation du Conseil national mixte aux discussions concernant Fonction publique 2000 a détourné l'Institut professionnel du Conseil.[3] Les relations entre l'Institut professionnel et le Conseil du Trésor ont été encore plus tendues lorsque le président du Conseil du Trésor a cherché à discuter de Fonction Publique 2000 directement avec les délégués syndicaux; cette apparente tentative de contourner l'exécutif de l'Institut professionnel a été dénoncée par son président. [4]

---

[1] Lettre datée du 14 septembre 1990 d'Iris Craig, présidente de l'Institut professionnel, à Brian Mulroney, Premier Ministre du Canada. Reproduite dans le Rapport de la Fonction publique 2000 : un assaut sur vos droits (1990, circulaire).

[2] Rapport de la Fonction publique 2000 : un assault sur vos droits (1990, circulaire).

[3] Dans une lettre datée du 14 janvier 1991 adressée à Gary Meyers, président syndical du Conseil national mixte, Iris Craig, présidente de l'Institut professionnel déclare que « ... le Conseil national mixte ne devrait pas offrir de tribune permettant aux cadres dirigeants de prétendre que des consultations avec les syndicats de la fonction publique sont en cours ... De plus, les intérêts divergents de certains syndicats font du Conseil national mixte un forum inacceptable pour toute discussion sur FP 2000 avec la direction... Nos membres exercent de plus en plus de pression pour que nous révisions notre participation au Conseil national mixte » (Reproduit dans Communications, Vol. 17, N° 1, janvier-février 1991 : 5).

[4] Communications, Vol. 17, N° 1, janvier-février 1991.

Consultation en tant qu'obligation légale

La consultation s'est également dotée d'une exigence statutaire. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (1967) exige que la Commission de la fonction publique entreprenne des consultations formelles sur les questions de dotation (c.-à-d. les questions de promotion ou de mise à pied) avec les syndicats des employés. La première étape pour répondre à cette exigence a vu le jour en 1978 lorsque la Commission a mis en place un comité mixte de consultation composé de représentants des syndicats et apte à émettre des recommandations non exécutoires concernant les questions relevant du champ d'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (Finkelman et Goldenberg 1983 : 228-230). Une seconde initiative pour répondre à l'obligation légale de consultation était énoncée dans la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui prévoyait un comité consultatif mixte afin de fournir des recommandations administratives et dont les membres étaient normalement nommés par le Conseil national mixte (Finkelman et Goldenberg 1983 : 229-230). Il n'est pas surprenant que les syndicats aient trouvé les deux formes de consultation généralement limitées en raison de leur manque d'autorité véritable (c.-à-d. du pouvoir de formuler des recommandations exécutoires au gouvernement) et aussi, dans le cas du Comité consultatif sur la pension de retraite, parce que la portée des consultations avait été déterminée par l'employeur (Finkelman et Goldenberg 1983 : 230-231).

Collaboration de la fonction publique en vertu des négociations collectives

Dans le secteur privé, le modèle de collaboration établi par le biais de négociations collectives consistait à concentrer les efforts des comités mixtes initiaux sur l'amélioration des communications et à opérer au niveau des lieux de travail; généralement, la formalité, le degré d'influence et la participation des cadres syndicaux et patronaux tendent à augmenter, souvent de façon progressive, lors de rondes successives de négociations. Le principal mécanisme de consultation, issu de négociations collectives formelles au sein de la fonction publique, inclut des clauses négociées stipulant l'établissement de comités patronaux-syndicaux mixtes au niveau national ou local; dans la fonction publique fédérale, les négociations collectives ont également mené à des ententes contractuelles prévoyant de conduire des consultations de façon générale (Finkelman et Goldenberg 1983 : 232-236) (voir tableau 1).

Tableau 1

Exemples de clauses contractuelles contemporaines établissant la consultation

Convention collective	*Clause*	*Type*
Conseil du Trésor et AFPC (Prend fin en juin 2003)	« L'employeur et l'Alliance conviennent d'entreprendre conjointement un examen de la mise en application de la recommandation présentée par le Conseil sur les ressources humaines ... concernant la classification des postes en rémunération. À cette fin, les parties ont convenu de la formation d'un comité paritaire ... » (Annexe C).	Spécifique
Conseil du Trésor et AFPC (Prend fin en juin 2003)	« Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'AFPC pour réviser l'utilisation des employés nommés pour une période déterminée ». (Annexe F).	Spécifique
Conseil du Trésor et AFPC (Prend fin en juin 2003)	« Les parties reconnaissent les avantages réciproques qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à entamer des discussions visant à mettre au point et à introduire le mécanisme adéquat pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel ». (Paragraphe 21.01).	Général
Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Prend fin en septembre 2002)	« Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi, les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la création d'un comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle. Un comité consultatif déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national ». (Paragraphe 18.06 (a)).	Général
Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Prend fin en septembre 2002)	« Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel ». (Paragraphe 37.01).	Général
Conseil du Trésor et l'Association professionnelle des agents du service extérieur (Prend fin en juin 2001)	« Les parties reconnaissent qu'il est à leur avantage mutuel de tenir des consultations mixtes et se consulteront sur les questions d'intérêt commun ». (Paragraphe 6.01).	Général
Conseil du Trésor et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique (Prend fin en novembre 2001)	« Sur demande de l'une des parties, les parties à la présente convention se consulteront sérieusement au niveau approprié au sujet des changements prévus dans les conditions d'emploi ou de travail et qui ne sont pas régies par la présente convention ». (Paragraphe 16.01).	Général

Source : *Conseil du Trésor du Canada.*

Parallèlement aux comités mixtes issus de négociations collectives, le Conseil du Trésor a, en 1971, émis des lignes directrices visant la formation et la conduite de « comités consultatifs » mixtes qui devaient compléter les négociations collectives (Finkelman et Goldenberg 1983 : 235).

Le Conseil national mixte et l'avenir des consultations au sein de la fonction publique fédérale

Au cours des 50 dernières années, le gouvernement a tenté d'introduire divers mécanismes de consultation dans les relations patronales-syndicales. Cela a

été le cas, par exemple, pour la question litigieuse de la rémunération. L'introduction du droit de négociation à la fonction publique a cependant exclu de l'ordre du jour les consultations sur le traitement, mais le gouvernement a continué à encourager la consultation dans d'autres domaines, comme celui de la dotation. Cependant, de 1945 à 2000, c'est le Conseil national mixte qui a représenté le principal organisme consultatif et il a d'ailleurs remporté des succès tangibles importants. Mais l'introduction du droit de négociation collective a eu un impact important sur le Conseil.

En 1967, comme le gouvernement cherchait à faire valoir les droits de syndicalisation et de négociation des employés de la fonction publique fédérale, les deux parties ont pris conscience qu'elles venaient d'entrer dans une nouvelle ère où le point central de la relation patronale-syndicale s'éloignait des mécanismes consultatifs en faveur de la négociation collective. Les attentes en matière de négociation collective étaient telles qu'elles éclipsaient déjà les mécanismes consultatifs en général et le Conseil national mixte en particulier (Edwards 1966; Chaykowski 2002). En termes pratiques, la nouvelle philosophie voulait que la négociation collective remplace les mécanismes consultatifs en tant que pièce maîtresse des relations patronales-syndicales.

À ce moment, le gouvernement ne décourageait pas les consultations conduites par l'entremise du Conseil mais n'encourageait pas non plus leur développement. Le Conseil a continué d'opérer largement parce qu'il a su maintenir son élan. Il a répondu avec succès à plusieurs problèmes concernant l'ensemble de la fonction publique et ses opérations n'entraient pas en conflit avec la nouvelle structure de négociation collective. Il était donc judicieux de maintenir le Conseil national mixte à condition de recadrer sa finalité en fonction du mécanisme de négociation collective. De 1967 à la fin des années 90, le défi du Conseil était d'établir comment ces deux mécanismes pouvaient se compléter au niveau des relations de travail (Chaykowski 2000).

Cependant, dès les années 80, il était évident que les interventions spéciales du gouvernement dans le domaine de la négociation collective, dictées par de grands objectifs fiscaux et une réticence à assumer les coûts associés aux arrêts de travail, avaient fortement limité les gains obtenus par le biais de ce forum (Swimmer et Kinaschuk 1992; Swimmer 1995; Panitch et Swartz 1984). En réponse aux impératifs politiques du jour, certaines interventions spécifiques gouvernementales reflétaient depuis longtemps une nette préférence pour le maintien du contrôle sur les questions reliées à l'emploi. Par contre, le Conseil national mixte a terminé les années 90 en enregistrant des gains réguliers, avec un niveau de soutien plus élevé de la part des parties qu'il n'avait eu au cours des années 60 et 70.

Malgré des périodes où la confiance était à la baisse, le Conseil a joui d'un soutien à long terme en raison des perspectives de moins en moins prometteuses quant à l'atteinte d'améliorations pour les employés par voie de négociation collective, en raison aussi du succès des réformes entreprises au cours des deux dernières décennies afin de renouveler le Conseil et de la réalisation que des gains réels avaient été obtenus qui pourraient servir dans l'avenir. Même si la valeur de « l'actif » du Conseil national mixte en matière de relations de travail avait augmenté, il demeurait enchâssé au sein d'une fonction publique qui faisait face à des défis sans cesse croissants.

Dans ce contexte de début de siècle, le gouvernement fédéral a formé le Comité Fryer afin d'étudier les relations patronales-syndicales et de présenter des recommandations. La recommandation la plus importante du Comité relativement au processus de consultation était de faire de la co-détermination une composante importante du nouveau cadre des relations patronales-syndicales au même titre que la négociation collective :

> « Nous recommandons de modifier la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin de permettre les consultations et l'élaboration conjointe des politiques à l'échelle de la fonction publique, des ministères et des lieux de travail. Les parties seraient en charge d'élaborer les détails de la mise en œuvre de ces processus ». (Canada, Rapport Fryer 2001 : Recommandation 3, p. 3).

Le Conseil national mixte traite déjà des questions à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique. Le Rapport Fryer (2001) recommande que les parties déterminent la meilleure manière de mettre en place la consultation et l'élaboration conjointe des politiques au niveau des ministères et des lieux de travail, bien

que la nécessité d'étendre le cadre du Conseil à ces deux niveaux soit évidente. Ceci concorderait avec la structure originale des Whitley Councils qui ont inspiré le Conseil national mixte (Barnes 1974).

Même si le Comité Fryer ne recommande pas spécifiquement cette extension du Conseil national mixte aux relations patronales-syndicales ministérielles et locales, il envisage clairement que le Conseil constitue une composante centrale de la consultation et de la co-détermination à l'intérieur du cadre proposé pour les relations de travail. Les principales recommandations concernant le Conseil sont décrites au tableau 2. Elles visent à :

- renforcer le Conseil national mixte en tant qu'institution (recommandation 25);
- étendre les responsabilités institutionnelles du Conseil (voir la recommandation 24 concernant l'établissement d'un Bureau de recherche sur la rémunération);

Tableau 2

Recommandations clés du Comité Fryer concernant le Conseil national mixte

4. Nous recommandons que le système de dotation fasse l'objet d'une co-détermination de la part des parties siégeant au Conseil national mixte. Afin que le processus de co-détermination respecte les valeurs fondamentales de la fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique devrait être amendée afin d'y inclure une liste de principes, tels le mérite, l'équité en matière d'emploi, la justice et la transparence, auxquels le processus devra se conformer.

5. Nous recommandons que le système de classification fasse l'objet d'une co-détermination de la part des parties siégeant au Conseil national mixte.

6. Nous recommandons que le régime de retraite, ses dispositions, les fonds et l'investissement de ces fonds fassent l'objet d'une co-détermination de la part des parties siégeant au Conseil et soient cogérés par un Conseil de gestion nommé conjointement.

7. Nous recommandons que tout différend sur les questions assujetties à une co-détermination soit réglé en utilisant le nouveau processus de règlement des différends du Conseil national mixte, que le différend survienne ou non dans le champ d'action du Conseil national mixte.

24. Nous recommandons que le Conseil national mixte soit l'organisme chargé de la gestion conjointe du nouveau Bureau de recherche sur la rémunération.

25. Nous recommandons que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique soit modifiée afin de :
    - reconnaître le Conseil national mixte en tant qu'entité autonome (fonctionnant en parallèle avec le Conseil canadien des relations industrielles et la Commission des recours dans la fonction publique) qui relève du Parlement du Canada;
    - confirmer son mandat et sa structure de gouvernance, tels qu'énoncés dans la constitution du Conseil national mixte;
    - financer le Conseil national mixte par un crédit distinct.

Source: Canada : Rapport Fryer (2001 : 3-5).

- élargir la compétence du Conseil en ce qui concerne les questions reliées à l'emploi (voir la recommandation 4 sur la dotation, la recommandation 5 sur la classification et la recommandation 6 sur le régime de pension); et
- étendre le processus de règlement des différends du Conseil à toutes les questions élaborées conjointement (recommandation 7).

Le rôle futur du Conseil dépendra du degré d'adoption des recommandations du Rapport Fryer par le gouvernement. On suppose que le rôle futur du Conseil national mixte dans les relations patronales-syndicales – le futur même des consultations – se déroulera selon l'un de trois scénarios suivants, résultant de différents degrés de mise en application des recommandations du Comité Fryer :

Scénario un : la majorité des recommandations clés sont mises en application

Ce scénario requiert que la recommandation clé la plus substantielle pour la « consultation et l'élaboration conjointe des politiques aux niveaux de l'ensemble de la fonction publique, du ministère et du lieu de travail » soit mise en application. Ainsi, le fonctionnement du Conseil national mixte serait amélioré dans tous ses aspects. Reste à savoir si le Conseil devrait être institutionnellement étendu afin de devenir le véhicule de la consultation et de la co-détermination aux niveaux des ministères et des lieux de travail. D'après ce scénario, le Conseil serait une institution bipartite pleinement responsable qui deviendrait probablement la pierre angulaire du cadre des relations patronales-syndicales tel que prévu par le Comité Fryer.

Scénario deux : la plupart des recommandations ne sont pas acceptées

Dans ce cas, le succès futur du Conseil national mixte dépend entièrement de la volonté et de la capacité des parties à le soutenir. Ce dénouement serait contraire à la vision du Comité Fryer. Cependant, il ne constituerait pas tant un revers pour le Conseil qu'un obstacle à atteindre son plein potentiel. En effet, les antécédents positifs du Conseil pourraient lui conférer une certaine influence mais ses activités futures seraient restreintes.

Scénario trois : la portée du Conseil national mixte sur les questions reliées à l'emploi est étendue et l'institution est renforcée

Selon ce scénario, la recommandation clé pour la « consultation et la co-détermination des politiques aux niveaux de l'ensemble de la fonction publique, du ministère et du lieu de travail » n'est pas pleinement mise en application mais néanmoins, la compétence du Conseil sur les questions reliées à l'emploi est étendue et l'institution est renforcée, peut-être en le reconnaissant en tant qu'entité autonome et en augmentant son financement. Il s'agit d'une démarche intermédiaire visant à renforcer le Conseil sans souscrire à l'objectif plus large d'offrir la co-détermination et la consultation à tous les niveaux de la fonction publique. Quant à la consultation et à la co-détermination, le rôle du Conseil serait grandement rehaussé par la mise en application des recommandations traitant de l'extension de la portée des questions reliées à l'emploi ainsi que par la reconnaissance du Conseil en tant qu'entité autonome.

Avec lintroduction de la négociation collective au sein de la fonction publique, la consultation a pris diverses formes qui, dans leur ensemble, ont couvert toute la gamme des formalités. Pour l'essentiel, ces consultations n'étaient pas coordonnées entre elles et étaient effectuées sans lien formel avec les activités du Conseil. Au cours des dernières décennies, le Conseil a continué de consolider ses fonctions et de construire sur la tradition de ses résultats antérieurs significatifs.

Étant donné que les négociations collectives ne s'effectueront sans doute *pas* sans contraintes, même si plusieurs recommandations du Comité Fryer concernant le Conseil ne sont pas adoptées, ce dernier continuera probablement à croître en importance aux yeux des parties car il deviendra, malgré tout, un complément important de la négociation collective. D'autre part, si plusieurs recommandations concernant le Conseil sont adoptées, le Conseil national mixte deviendra proportionnellement plus important. Le Conseil – et donc la consultation et la collaboration – deviendront certainement, de façon progressive, les facteurs essentiels des relations patronales-syndicales au sein de la fonction publique.

Bibliographie

Barnes, L. 1974. *Consult and Advise: A History of the National Joint Council of the Public Service of Canada 1944-1974*. Kingston, Ontario, Industrial Relations Centre, Queen's University.

——. 1971. « Report on the National Joint Council ». *Journal de l'Institut professionnel de la fonction publique*, Vol. 50 (novembre), 18-19.

——. 1969. « Conseil national mixte ». *Journal de l'Institut professionnel de la fonction publique*, novembre 1969, 15-17.

Betcherman, G. et R. Chaykowski. 1996. *The Changing Workplace: Challenges for Public Policy*. Rapport de recherche Nº R-9 13E, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.

Betcherman, G., K. Mc ullen, N. Leckie et C. Caron. 1994. *The Canadian Workplace in Transition*. Kingston: Ontario, IRC Press, Industrial Relations Centre, Queen's University.

Canada. *Commission de la fonction publique : Rapport annuel 1998-99*. 1999. Ottawa, Commission de la fonction publique, 11.

——. (Rapport D'Avignon).1979. *Rapport du Comité spécial sur la gestion du personnel et le principe du mérite*. Catalogue No. SC3-68/1979, Ottawa, Queen's Printer.

——. (Rapport Fryer 2). 2001. *Travailler ensemble dans l'intérêt public*. Second rapport du Comité consultatif sur les relations de travail patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, Ottawa, Conseil du Trésor.

——. (Rapport Fryer 1). 2000. *L'identification des enjeux*. Premier rapport du Comité consultatif sur les relations de travail patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, Catalogue BT22-70/1-2001, Ottawa, Conseil du Trésor.

——. (Rapport Heeney Report). 1958. *Personnel Administration in the Public Service: A Review of Civil Service Legislation by the Civil Service Commission of Canada*. Ottawa, Queen's Printer.

Cappelli, P. et al. 1997. *Change at Work*. New York, Oxford University Press.

Chaykowski, R. 2002. « Prospects for the National Joint Council in the Renewal of Labour-Management Relations in the Canadian Federal Public Service ». Mimeo.

——. 2001. « Collective Bargaining: Structure, Process and Innovation ». Dans M. Gunderson, A. Ponak et D. Taras (eds.), *Union–Management Relations in Canada*, 4th Edition, Toronto, Addison-Wesley Longman, 234-271.

——. 2000. « Advancing Labour–Management Relations Through Consultation: The Role of the National Joint Council of the Public Service of Canada ». Dans B. Kaufman et D. Taras (eds.), *Nonunion Employee Representation: History, Contemporary Practice, and Policy*. Armonk, New York, ME Sharpe, 328-347.

——. 1997. « Labour-Management Committees at Inco Limited: Innovation within the Traditional Industrial Relations System ». *Collective Bargaining Review* (septembre), Ottawa, Développement des resources humaines Canada, 85-98.

Chaykowski, R. et M. Grant. 1995. « From Traditional to Mutual Gains Bargaining. » *Collective Bargaining Review* (mai), Ottawa, Développement des resources humaines Canada, 79-88.

Chaykowski, R. et A. Verma, eds. 1992. *Industrial Relations in Canadian Industry*. Toronto, Holt, Rinehart and Winston of Canada Ltd.

Connell, J.P. 1973. « Collective Bargaining in the Public Service of Canada ». Dans Institut d'administration publique du Canada, *Collective Bargaining in the Public Service*, Toronto, Institut d'administration publique du Canada, 45-55.

Edwards, Claude A. 1966. « Address to the Founding Convention of the Public Service Alliance of Canada ». *Civil Service Review*, décembre, pp. 2, 4, 6, 40.

Finkelman, Jacob et Shirley Goldenberg. 1983. *Collective Bargaining in the Public Service: The Federal Experience in Canada*. Vol. 1, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.

Frankel, S.J. 1956. « Staff Relations in the Canadian Federal Public Service: Experience with Joint Consultation ». *Canadian Journal of Economics and Political Science*, Vol. XXII, Nº 4 (novembre), 509-522.

Hodgets, J.E. et al. 1972. *The Biography of an Institution: The Civil Service Commission of Canada 1980-1967*. Montréal, McGill-Queen's University Press.

Ilsley, J.L. 1944. *Dominion of Canada Official Report of Debates: House of Commons*. Vol. I, Ottawa, King's Printer, 778-779.

Kochan, T., H. Katz et R. McKersie. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York, Basic Books.

Lowe, G. 2001. *Employer of Choice? Workplace Innovation in Government*. Ottawa, CPRN.

Marshall, R. 1992. « Work Organization, Unions, and Economic Performance ». Dans L. Mishel et P. Voos (eds.), *Unions and Economic Competitiveness*, New York, ME Sharpe, 287-315.

McIntosh, R. 1991. « Public Service 2000: The Employee Perspective ». *Canadian Public Administration*, Vol. 34, Nº 3, 503-511.

Panitch, Leo V. et Donald Swartz. 1984. « From Free Collective Bargaining to Permanent Exceptionalism: The Economic Crisis and the Transformation of Industrial Relations in Canada ». Dans M. Thompson et G. Swimmer (eds.), *Conflict or Compromise: The Future of Public Sector Industrial Relations*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 407-435.

Rump, C.W. 1972. « Employer–Employee Consultation in the Public Service: 1944-1972. A Review of the History, Functions and Achievements of the National Joint Council of the Public Service of Canada ». *The Civil Service Review*, Vol. XLV, Nº 2 (juin), 6-16, 48.

Swimmer, G. 1995. « Collective Bargaining in the Federal Public Service of Canada: The Last Twenty Years ». Dans G. Swimmer et M. Thompson. (eds.), *Public Sector Collective Bargaining In Canada*, Kingston, Ontario, IRC Press, Industrial Relations Centre, Queen's University, 368-407.

Swimmer, G. et K. Kinaschuk. 1992. « Staff Relations under the Conservative Government: The Singers Change but the Song Remains the Same ». Dans F. Abele (ed.), *How Ottawa Spends, 1992-93: The Politics of Competitiveness,* Ottawa, Carleton University Press, 267-213.

Tellier, P. 1990. « Public Service 2000: The Renewal of the Public Service ». *Canadian Public Administration,* Vol. 33, Nº 2, 123-132.

Thompson, M. et A. Ponak. 1992. « Restraint, Privatization, and Industrial Relations in the Public Sector in the 1980s ». Dans R. Chaykowski et A. Verma (eds.), *Industrial Relations in Canadian Industry,* Toronto, Holt, Rinehart and Winston.

Verma, A. 1995. « Employee Involvement in the Workplace ». Dans M. Gunderson et A. Ponak (eds.), *Union-Management Relations In Canada*, 3e édition, Don Mills, Ontario, Addison-Wesley, 281-308.

Verma, A. et R. Chaykowski, eds. 1999. *Contract and Commitment: Employment Relations in the New Economy.* Kingston, Ontario, IRC Press, Industrial Relations Centre, Queen's University.

——. 1997. « Canada » (Technology and Market-Driven Restructuring). Dans H. Katz (ed.), *Telecommunications: Restructuring Work and Employment Relations Worldwide*, Ithaca, New York, Cornell University Press, 153-185.

PENSEZ-VOUS QUE VOTRE ORGANISME PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR LE GRAND PRIX VISION DE L'ANNÉE 2003?

Le temps est venu pour les employeurs de soumettre leur candidature pour la prochaine remise des prix d'excellence pour l'Équité en matière d'emploi. Vous pouvez envoyer votre formulaire d'inscription par Internet ou le soumettre par télécopieur au (819) 953-8768. La date limite d'inscription est le 15 novembre 2002.

Le **Prix Vision** souligne les approches exceptionnelles en matière de créations et d'innovations visant à assurer la justice et l'équité en milieu de travail.

Si vous désirez plus de renseignements au sujet des Prix d'excellence, veuillez communiquer avec Danielle Fournier au (819) 953-7528 ou visiter notre site Web à l'adresse suivante :

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/pcf/prix_excellence/2002/

SEMAINE DE PRÉVENTION DES INCENDIES, DU 6 AU 12 OCTOBRE 2002

Julie Robillard
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

PRÉVENTION DES INCENDIES DU CANADA
Travailler avec les secteurs privé et public afin de promouvoir la sécurité-incendie par l'éducation

FIRE PREVENTION CANADA
Working with the public and private sectors to achieve fire safety through education

Faisons équipe pour promouvoir la sécurité-incendie

Le saviez-vous?

En moyenne, le feu tue huit personnes par semaine et en blesse beaucoup plus. Les immeubles résidentiels constituent des zones particulièrement préoccupantes car ils représentent 40 % des incendies, 73 % des décès attribuables à l'incendie et 42 % des pertes matérielles. Les services de prévention des incendies et le public doivent poursuivre énergiquement leurs efforts sur ce front afin de réduire le nombre d'incendies, les décès et les dommages matériels. Cependant, ce sont les jeunes et les personnes âgées qui encourent le plus de risques. En 1999, 55 169 incendies ont été déclarés, faisant 388 morts, 2 287 blessés et causant des dommages estimés à 1 231 936 723 $ (Rapport annuel du Conseil canadien des directeurs provinciaux et des commissaires d'incendie).

Dans les milieux de travail, les incendies involontaires causent des blessures, la perte de moyens de subsistance et la mort de milliers de Canadiens et de Canadiennes. En outre, ces incendies entraînent de lourdes pertes matérielles qui se chiffrent à des millions de dollars pour les entreprises; ces sommes n'étant pas récupérables la plupart du temps. En fait, 45 % des entreprises ne reprennent pas leurs activités à la suite d'un incendie. Toutefois, de telles pertes peuvent être évitées si l'on respecte les mesures élémentaires de prévention et d'intervention en cas d'urgence. La plupart des incendies involontaires sur les lieux de travail sont dûs à la négligence d'un employé, de l'employeur, ou des deux.

La Semaine de prévention des incendies se déroule du 6 au 12 octobre 2002, sous le thème de l'année « *Faisons équipe pour promouvoir la sécurité-incendie* », et met l'accent sur le travail d'équipe et les principales mesures de sécurité que chacun doit retenir. Voici les trois précautions essentielles à prendre :

- installer et vérifier les détecteurs de fumée;
- procéder à des exercices d'évacuation à la maison et au travail; et
- prévoir les situations à risques à la maison et au travail.

Chaque année, le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada collabore avec le groupe de Prévention des incendies du Canada à l'occasion de la Semaine de prévention des incendies, afin de sensibiliser la population à l'égard de la sécurité-incendie dans le but de réduire le nombre de décès, de blessures et de pertes matérielles imputables aux incendies.

Le mouvement de prévention des incendies tire son origine du grand incendie de Chicago, qui s'est produit le 9 octobre 1871. Plus de 250 personnes ont péri au cours de cet événement dramatique où plus de 17 400 bâtiments ont été détruits en moins de 27 heures. Le grand incendie de Chicago et l'incendie qui a ravagé la colline du Parlement en février 1916 ont contribué à sensibiliser les Canadiens et Canadiennes à l'importance de la prévention des incendies, donnant lieu à la tenue de la première semaine nationale de la prévention des incendies en 1923.

Le Programme du travail encourage la conformité aux normes

nationales et internationales en matière de prévention et de protection contre les incendies au sein des organismes fédéraux, chez les Premières nations et dans certaines sociétés d'État.

Toutefois, protéger la population canadienne des conséquences d'un incendie est une responsabilité partagée à tous les niveaux du gouvernement et par tous les Canadiens et Canadiennes.

La Semaine de prévention des incendies est un exemple de partenariat fructueux entre différents groupes ayant des intérêts et un but communs. L'enseignement et la pratique de la prévention constituent la première étape vers la diminution des risques d'incendie. Les programmes d'éducation et de sensibilisation s'avèrent efficaces, mais il reste encore beaucoup à faire.

Faisons équipe pour promouvoir la sécurité-incendie!

La négligence TUE!

La prévention SAUVE des vies!

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès à la liste des articles et études de cas publiés dans la *Gazette du travail*;
  - calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation;
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin et Charles Philippe Rochon
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Colombie-Britannique : *Loi de 2002 modifiant le Code des relations du travail (Labour Relations Code Amendment Act, 2002);* le projet de loi 42 sanctionné le 30 mai 2002

Cette loi a apporté un certain nombre de modifications au *Code des relations du travail (Labour Relations Code)*, notamment en ce qui a trait à l'administration du *Code*, au droit de communiquer avec les employés et au pouvoir d'adopter des règlements.

À compter du 1er septembre 2002, une modification aux dispositions préliminaires du *Code* exige que la Commission des relations du travail et les autres personnes auxquelles le *Code* confère des pouvoirs et des fonctions tiennent compte de principes explicites en rendant leurs décisions. L'un de ces principes, lequel est nouveau, est de promouvoir l'emploi des travailleurs dans des entreprises économiquement viables.

Le 30 juillet 2002, la disposition sur le droit de communiquer a été modifiée afin de prévoir que, sous réserve des règlements, une personne peut exprimer ses vues sur toutes questions, y compris celles ayant trait à un employeur, à un syndicat ou à la représentation syndicale, pourvu que cette personne n'exerce pas d'intimidation ni de coercition.

Une autre modification, qui est entrée en vigueur le 30 juillet 2002, autorise le lieutenant-gouverneur en conseil à émettre des règlements concernant les présentations faites par les employeurs et les syndicats relativement aux votes prévus par le *Code* ou ayant trait aux frais devant être versés pour tout service fourni par la Commission ou son personnel.

Colombie-Britannique : *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Act, 2002);* le projet de loi 48 sanctionné le 30 mai 2002

Le 14 novembre 2001, le gouvernement de la Colombie-Britannique a amorcé une révision de la législation sur les normes d'emploi de la province. Dans un premier temps, le ministère responsable du travail et de la formation professionnelle a diffusé un document de discussion intitulé *Fair and Effective: A Review of Employment Standards in British Columbia*. Des consultations publiques ont eu lieu au cours des semaines suivantes.

L'intention du gouvernement de modifier la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* et d'autres lois du travail a été confirmée dans le Discours du trône du 12 février 2002. Le gouvernement y a réitéré son engagement d'effectuer des changements, afin de permettre aux employeurs et aux employés d'avoir plus de « latitude, d'équité et d'efficacité », tout en réduisant du tiers les lourdeurs administratives et le fardeau réglementaire. La *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (le projet de loi 48) a été déposée à l'assemblée législative provinciale le 13 mai 2002 et adoptée, deux semaines et demi plus tard, le 30 mai.

Les principaux changements que cette loi a apporté (ou apportera) à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) sont décrits ci-dessous. Il faut noter que ces dispositions ne sont pas encore toutes en vigueur; plusieurs d'entre elles – qu'on peut reconnaître par l'usage de verbes au futur – prendront effet par règlement.

Application de la Loi aux employés visés par une convention collective

- La plupart des dispositions de la LNE ne s'appliquent plus aux employés visés par une convention collective. Ces derniers sont maintenant exclus de toutes les dispositions de la LNE concernant les heures de travail et les heures supplémentaires lorsque leur convention contient n'importe quelle disposition traitant de l'une de ces questions. Il en est de même dans le cas des dispositions portant sur les jours fériés, le congé annuel et les licenciements individuels, ainsi que des dispositions plus précises afférentes aux salaires, aux uniformes et aux dossiers. Si une convention collective ne contient aucune disposition relative à l'une de ces questions, les parties ou articles pertinents de la LNE sont alors considérés comme faisant partie intégrante de la convention collective (à l'exception des dispositions relatives aux ententes d'établissement d'une moyenne). Quant à elles, les parties de la LNE concernant les plaintes, les décisions, l'exécution de la *Loi*, et les appels (c'est-à-dire les parties 10, 11 et 13 de la LNE) ne s'appliquent pas aux employés visés par une convention collective en ce qui a trait à l'application de certaines dispositions : celles qui se rapportent à l'embauche des enfants, à l'interdiction de demander un montant à un employé éventuel pour l'embaucher ou lui fournir des renseignements, au paiement du salaire minimum, aux retenues salariales, aux congés (y compris pour les fonctions de juré), aux licenciements collectifs, et aux règles en matière d'avis de licenciement et de paiements au moment de la cessation d'emploi. Au lieu, les différends se rapportant à l'une des dispositions mentionnées ci-dessus (y compris les dispositions de la *Loi* considérées comme faisant partie d'une convention collective) doivent être réglés à l'aide de la procédure de grief prévue dans la convention collective. Néanmoins, un conseil d'arbitrage peut soumettre une décision au directeur des normes d'emploi afin d'assurer le recouvrement de salaires non versés.

- De plus, des changements à l'article 4 de la LNE permettent aux parties de déroger aux normes minimales prévues par la LNE en matière d'heures de travail et d'heures supplémentaires, de jours fériés, de congés annuels, de licenciements individuels, et de dispositions concernant les salaires, les uniformes et les dossiers. Ainsi, certaines dispositions d'une convention collective peuvent accorder aux employés une protection ou des avantages inférieurs à ce que prévoirait autrement la LNE. (Auparavant, des dispositions d'une convention collective pouvaient se substituer aux exigences de certaines parties de la *Loi sur les normes d'emploi* – heures de travail et heures supplémentaires, jours fériés, congés annuels, licenciements individuels – dans la mesure où, considérées dans leur ensemble, elles atteignaient ou dépassaient ces normes).

Heures de travail et heures supplémentaires

- L'indemnité quotidienne minimale (minimum daily pay) est passée de quatre heures à deux heures de salaire au taux normal de l'employé, sauf lorsque la journée de travail de l'employé a précédemment été fixée à plus de huit heures par son employeur. Les dispositions distinctes qui s'appliquaient antérieurement aux enfants d'âge scolaire ont été éliminées.

- Dans certaines circonstances, le taux de rémunération des heures supplémentaires sera réduit, passant de deux à une fois et demi le salaire normal. Un employé n'aura droit au double de son taux de salaire que pour les périodes de travail excédant 12 heures dans une journée, par rapport au seuil actuel de 11 heures. Le taux double s'appliquant après 48 heures de travail au cours d'une semaine sera quant à lui éliminé. Le taux double passera également à un taux de 150 % dans le cas d'un employé qui travaille durant une période hebdomadaire de repos prévue par la LNE (les employés ont normalement droit à 32 heures consécutives de temps libre par semaine).

- Un employé et son employeur pourront signer une entente d'établissement de la moyenne en vertu de laquelle la moyenne des heures travaillées pourra être calculée sur une période de une à quatre semaines (ceci remplacera les dispositions actuelles concernant les horaires de travail flexibles). Une telle entente devra préciser l'horaire de travail pour chaque journée qu'elle vise ainsi que le début et la fin de la période à laquelle elle s'applique. La majoration pour heures supplémentaires sera exigée pour toute période de travail excédant le nombre d'heures prévues pour la journée de travail en question (ou excédant huit heures, si moins d'heures étaient prévues pour cette journée de travail) ou dépassant la moyenne hebdomadaire de 40 heures. Toute période de

travail au-delà du seuil de 12 heures dans une journée devra être rémunérée au taux double. La période de 32 heures consécutives de temps libre par semaine requise par la LNE pourra se situer à n'importe quel moment au cours de la période visée par une entente d'établissement de la moyenne. Par exemple, de telles périodes pourraient être reportées et prises de façon consécutive lors de la dernière semaine prévue dans une entente.

- Les employeurs et leurs employés peuvent désormais demander une dérogation aux dispositions relatives aux postes fractionnés (split shifts). Une fois les dispositions pertinentes de la nouvelle *Loi* en vigueur, une dérogation pourra également être demandée afin d'augmenter le nombre de semaines visées par une entente d'établissement de la moyenne.

- Les dispositions antérieures concernant l'affichage des horaires de travail ont été abrogées. Les employeurs n'ont plus l'obligation d'afficher les horaires dans chaque lieu de travail, ni de donner un préavis de 24 heures à un employé avant de changer son quart de travail.

- Des modifications ont précisé que lorsqu'un employeur exige qu'un employé travaille pendant sa pause-repas, cette dernière doit alors être comptée comme une période de temps travaillée.

Jours fériés

- De nouvelles conditions d'admissibilité s'ajouteront en ce qui a trait aux jours fériés payés. En plus des autres conditions applicables pour y avoir droit, un employé devra avoir travaillé ou avoir eu droit à un salaire pendant au moins 15 des 30 jours civils précédant le jour férié, à moins que son horaire n'ait été régi par une entente d'établissement de la moyenne à tout moment au cours de cette période.

- Une nouvelle formule de calcul de l'indemnité de jour férié sera établie. Cette indemnité équivaudra au montant payé ou dû à l'employé (ce qui comprend le salaire et l'indemnité des vacances, mais pas la rémunération des heures supplémentaires) au cours de la période de 30 jours civils précédant le jour férié, divisé par le nombre de jours pendant lesquels l'employé a gagné un salaire (c'est-à-dire les jours travaillés et les jours de congé) durant cette même période.

- L'obligation d'accorder une journée de congé compensatoire payé aux employés qui travaillent un jour férié sera supprimée. Au lieu, un employeur devra verser à l'employé un montant équivalent à 150 % de son salaire normal pour les 12 premières heures de travail au cours d'un jour férié et, le cas échéant, 200 % de son salaire normal pour toute période de travail additionnelle (par rapport au seuil de 11 heures en vigueur présentement), en plus de l'indemnité de jour férié.

Recouvrement des salaires non versés

- La période au cours de laquelle un employeur peut être tenu responsable de salaires non versés, en vertu d'une décision du directeur des normes d'emploi, est passée de 24 mois à 6 mois.

- Toute responsabilité personnelle d'un administrateur ou d'un dirigeant d'une société insolvable ou en faillite à l'égard de salaires non versés aux employés a été supprimée.

- Les producteurs agricoles ne sont plus responsables du salaire des employés d'un entrepreneur en main-d'oeuvre agricole autorisé, dans la mesure où ils ont payé à l'entrepreneur le montant du salaire gagné par chaque travailleur qui a travaillé pour eux.

Embauche des enfants

- Les dispositions actuelles concernant l'embauche des enfants seront abrogées (celles-ci exigent l'obtention d'un permis du directeur des normes d'emploi pour embaucher un enfant âgé de moins de 15 ans). Une nouvelle disposition stipulera qu'une personne ne peut embaucher un enfant âgé de moins de 15 ans à moins de remplir les conditions fixées par règlement. Le gouvernement aura le pouvoir d'adopter un règlement déléguant au directeur l'autorité d'imposer, sur la base de critères établis, des conditions d'embauche s'appliquant aux enfants âgés de moins de 15 ans, et interdisant l'embauche d'enfants de moins de 12 ans, sauf dans le cas d'industries prescrites.

Congés de maternité et congés parentaux

- D'autres modifications ont précisé que la durée du congé de maternité et du congé parental prévus par la LNE se mesure en semaines consécutives, que les congés pour les parents

adoptifs sont sans solde et que le père d'un nouveau-né qui désire se prévaloir d'un congé parental doit donner au moins quatre semaines de préavis à son employeur.

Licenciements

- Un préavis de licenciement demeure sans effet s'il coïncide avec une période pendant laquelle un employé est dans une situation de mise à pied temporaire. Précédemment, cette disposition ne s'appliquait que lorsqu'un employé était en congé ou qu'il n'était pas disponible pour travailler en raison d'une grève, d'un lock-out ou de causes médicales.

- La LNE précise maintenant que, dans le cas d'un employé licencié suite à une mise à pied temporaire, le délai de six mois pour déposer une plainte ne s'applique qu'à compter du dernier jour de la mise à pied temporaire.

Plaintes et application de la LNE

- Le directeur des normes d'emploi a maintenant le pouvoir de refuser de traiter une plainte si l'employé concerné n'a pas pris les mesures nécessaires pour la résoudre ou en faciliter l'enquête (à l'aide d'une nouvelle « trousse d'auto-assistance » [self-help kit])) ou encore si le différend à la source de la plainte peut être réglé par le biais de la procédure de grief prévue dans une convention collective.

- Des modifications ont été apportées à la procédure à suivre lorsqu'une personne ne se conforme pas aux conditions d'un règlement (*settlement*) relatif à une plainte. Précédemment, le non-respect d'un règlement avait pour conséquence de le rendre caduc, après quoi le directeur des normes d'emploi pouvait trancher la question et exiger le paiement du montant requis. En vertu des nouvelles dispositions, une entente de règlement (*settlement agreement*) demeure en vigueur même si elle n'a pas été respectée. Plutôt que de rendre une nouvelle décision, le directeur des normes d'emploi peut déposer l'entente de règlement au greffe de la cour de première instance afin de l'exécuter.

- Le directeur des normes d'emploi a maintenant de nouveaux recours à sa disposition lorsqu'il rend des décisions. En plus des autres mesures disponibles auparavant, le directeur peut exiger qu'une personne qui a commis une infraction affiche un avis relatif à une décision, ou encore des renseignements au sujet de la LNE et de ses règlements d'application; qu'elle embauche, à ses frais, un service de paye afin de payer le salaire d'un employé; et qu'elle défraie les coûts engagés dans le cadre des inspections liées à l'enquête d'une infraction. Le directeur peut également assujettir toute obligation qu'il impose aux conditions qu'il juge appropriées.

- Le directeur des normes d'emploi n'est plus obligé de donner des raisons écrites lorsqu'il rend une décision, à moins que la personne nommément désignée dans la décision n'en fasse la demande écrite, dans un délai donné.

- D'autres modifications prévoient l'imposition d'amendes obligatoires, telles que prescrites par règlement, et précisent que le montant d'une amende s'ajoute à toute exigence fixée dans une décision. Cette mesure a enlevé le pouvoir discrétionnaire du directeur des normes d'emploi relatif à l'imposition, ou non, d'une sanction. Les amendes ont augmenté à 500 $ pour la première infraction, à 2 500 $ pour la deuxième et à 10 000 $ pour la troisième (auparavant, les amendes variaient de 0 $ à 500 $).

- Une modification des attributions du Tribunal des normes d'emploi (*Employment Standards Tribunal*) a enlevé à ce dernier le pouvoir d'émettre des recommandations au gouvernement sur l'exclusion de certaines catégories de personnes de l'application de l'ensemble ou d'une partie de la LNE ou de ses règlements d'application.

- Les dispositions concernant les appels de décisions au Tribunal des normes d'emploi seront modifiées. Les motifs d'appels se limiteront aux cas où le directeur des normes d'emploi a commis une erreur de droit ou n'a pas respecté les règles de justice naturelle en rendant une décision, ou encore lorsqu'il y a de nouveaux éléments de preuve. Une personne qui souhaite en appeler d'une décision devra faire parvenir une demande écrite au tribunal, ainsi qu'une copie au directeur des normes d'emploi, précisant les motifs à l'origine de l'appel. Elle devra également débourser des droits, dont le montant sera prescrit par règlement. Le délai à l'intérieur duquel une personne peut demander au tribunal de réviser une décision du directeur passera de 15 jours à 30 jours après la date de signification de la déci-

sion, si celle-ci a été reçue par courrier recommandé, et de 8 jours à 21 jours si elle a été signifiée en personne ou, à la demande de l'individu concerné, reçue par télécopieur ou par voie électronique. Le tribunal pourra rejeter un appel sans audience si une des exigences mentionnées ci-dessus n'est pas remplie. Par ailleurs, une nouvelle disposition exigera formellement que le directeur des normes d'emploi fournisse au tribunal le dossier en sa possession au moment où une décision a été rendue, y compris toute déclaration de témoins ou document pris en considération.

Dispositions diverses (dossiers et relevés)

- Il n'y a plus d'exigence générale que les employeurs affichent dans chaque lieu de travail un énoncé des droits des employés en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

- La période pendant laquelle un employeur doit conserver des dossiers est passée de cinq ans à deux ans.

- Un employeur a désormais le droit de fournir les relevés de paye par voie électronique, à condition que ses employés y aient accès de façon confidentielle et qu'ils puissent en imprimer une copie papier, sur les lieux de travail.

Tel que mentionné plus haut, un certain nombre de ces modifications entreront en vigueur à une date (ou des dates) fixée par le gouvernement de la Colombie-Britannique.

Île-du-Prince-Édouard : *Modification à l'Ordonnance sur le salaire minimum (Minimum Wage Order Amendment);* publié dans la gazette officielle du 4 mai 2002

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a approuvé une ordonnance du Conseil des normes d'emploi (*Employment Standards Board*) de la province visant à augmenter le salaire horaire minimum. Le taux de salaire minimum, présentement fixé à 6,00 $ l'heure, passera à 6,25 $ l'heure le 1er janvier 2003, à 6,50 $ l'heure le 1er janvier 2004 et à 6,80 $ l'heure le 1er janvier 2005. La *Modification à l'Ordonnance sur le salaire minimum* entrera en vigueur le 1er janvier 2003.

Nouvelle-Écosse : *Ordonnances sur le salaire minimum : taux général, industrie de la construction routière et de la construction lourde, et opérations forestières (Minimum Wage Orders: General, Road Building and Heavy Construction Industry, and Logging and Forest Operations);* Règlement 78/2002 pris en vertu du *Code des normes du travail (Labour Standards Code)* publié dans la gazette officielle du 28 juin 2002

À compter du 1er octobre 2002, le taux général du salaire minimum en Nouvelle-Écosse passera à 6,00 $ l'heure, soit une augmentation de 20 ¢. Le taux de salaire minimum pour les employés inexpérimentés montera également de 20 ¢, et atteindra 5,55 $ l'heure. (Le terme « employés inexpérimentés » désigne les employés qui ne comptent pas plus de trois mois de service, auprès de tout employeur, pour effectuer le travail pour lequel ils sont présentement employés, et qui ont moins de trois mois de service auprès de leur employeur actuel.)

Le taux de salaire minimum pour les personnes employées dans la construction routière et l'industrie lourde et pour les travailleurs rémunérés au temps employés dans les opérations forestières passera également à 6,00 $ l'heure. Les autres travailleurs des opérations forestières qui n'ont pas de semaine de travail fixe ou dont les heures de travail ne peuvent être mesurées (p. ex., les gardiens de camp, cuisiniers, aides d'écurie) auront droit à 1 175,00 $ par mois, par rapport à 1 135,00 $ actuellement.

Les retenues maximales pour les frais d'hébergement et de repas augmenteront aussi à la même date. Un employeur fournissant le logement et les repas pourra retenir jusqu'à 55,15 $ par semaine du salaire minimum d'un employé (une augmentation de 2,00 $). Les retenues maximales pour les repas seulement passera à 44,65 $ par semaine (+1,60 $); pour le logement seulement, 12,40 $ par semaine (+45 ¢); et pour un seul repas, 2,85 $ (+10 ¢). Un employeur dans une opération forestière aura le droit de retenir du salaire minimum d'un employé un montant pouvant s'élever jusqu'à 8,65 $ par jour (+60 ¢) pour le logement et les repas.

Saskatchewan : *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Amendment Act, 2002)*; le projet de loi 70 sanctionné le 10 juillet 2002

Cette loi, entrée en vigueur le 1er septembre 2002, a étendu le champ d'application de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* aux travailleurs qui sont employés par une exploitation porcine commerciale (*commercial hog operation*). Ils en étaient exclus auparavant, tout comme la plupart des employés qui travaillent principalement dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la culture maraîchère (les exceptions étant les personnes qui travaillent dans un établissement d'accouvaison, une serre, une pépinière ou une entreprise de débroussaillement).

Saskatchewan : *Règlement de 2002 modifiant le Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Amendment Regulations, 2002)* pris en vertu de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)*; Règlement 68/2002 publié dans la gazette officielle du 19 juillet 2002

Ce règlement a fait suite à l'adoption de la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Amendment Act, 2002)* et est entré en vigueur à la même date (le 1er septembre 2002). Il définit le terme « exploitation porcine commerciale » comme étant une entreprise dont les activités concernent la reproduction, le sevrage et l'engraissement d'animaux porcins et qui emploie au moins six employés à temps plein ou l'équivalent.

De plus, le *Règlement* contient des dispositions particulières relatives aux heures de travail et aux jours fériés concernant les employés de ces exploitations. Dans leur cas, la majoration pour heures supplémentaires s'applique après 10 heures de travail dans une journée ou 80 heures au cours d'une période de deux semaines. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, chaque jour férié survenant pendant une période de deux semaines compte comme huit heures de travail, qu'un employé ait travaillé ou non cette journée et, le cas échéant, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

Les dispositions relatives à l'indemnité de jour férié de la *Loi sur les normes du travail* visent les employés des exploitations porcines commerciales. Cependant, ceux qui travaillent un jour férié coïncidant avec une journée normale de travail ont également l'option, s'ils le demandent personnellement par écrit, d'être rémunérés à leur taux de salaire normal et de recevoir une autre journée de congé payée. L'employeur doit accorder ce jour de congé au cours de l'année qui suit le jour férié.

Terre-Neuve-et-Labrador : *Proclamation de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (Act to Amend the Labour Standards Act) (projet de loi 54)*; Règlement 49/02 publié dans la gazette officielle du 28 juin 2002

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* de Terre-Neuve-et-Labrador est entrée en vigueur le 1er juillet 2002, par voie de proclamation. (Un résumé de cette loi a été publié dans le numéro du printemps 2002 de la *Gazette du travail*.)

Yukon : *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*; le projet de loi 62 sanctionné le 30 mai 2002

Cette loi modifiera la *Loi sur les normes d'emploi* afin de garantir que tous les employés au Yukon, quel que soit leur âge, soient visés par les dispositions concernant le salaire minimum. (Présentement, le salaire minimum du territoire ne s'applique qu'aux employés âgés d'au moins 17 ans.) Toutes les références à l'âge contenues dans les dispositions sur le salaire minimum seront éliminées. Par exemple, la Commission des normes d'emploi n'aura plus le pouvoir de fixer un salaire minimum distinct relatif à l'emploi de personnes âgées de moins de 17 ans. Cette loi entrera en vigueur le 1er novembre 2002.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

LE COIN DU LECTEUR

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque et Services de gestion d'information
Développement des ressources humaines Canada

Bibliothèque ministérielle de DRHC

Le mentorat

CUERRIER, Christine. **Le mentorat et le monde du travail : modèle de référence,** Charlesbourg, Québec, Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, 2001.
DRHC CA1 MPY524 01M21f

Ce document nous livre les résultats de l'analyse et de l'évaluation des expériences de mentorat menées dans différents milieux de travail au Québec dont le programme de Développement des ressources humaines Canada, Région du Québec. Madame Cuerrier explique au préalable les concepts de base en distinguant tutorat, coaching et mentorat. À partir de l'analyse des programmes étudiés, elle expose des informations théoriques sur le mentorat à savoir, entre autre, les compétences et le rôle du mentor, le rôle du coordinateur, les processus d'un programme, fonctions des participants (protégés, consultants, bénévoles), les limites et les ajustements à prévoir, etc.

L'auteure présente les principes et le schéma dun modèle de référence pour les relations mentorales au Québec. Questionnaire denquête et bibliographie en annexes.

FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. **Guide pour les entrepreneurs parrainés,** Charlesbourg, Québec, Fondation de l'entrepreneurship, 2000.
DRHC HF5385 G85f

Ce guide constitue un outil de référence utile aux entrepreneurs pour les appuyer dans leur démarche de mentorat. Le guide présente les définitions des concepts et des rôles reliés au parrainé et au mentor, la préparation au jumelage, les outils d'autodiagnostic, les activités entourant la relation mentor–parrainé, le suivi et bilan du parrainage.

FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. **Guide pour les mentors,** Charlesbourg, Québec, Fondation de l'entrepreneurship, 2000.
DRHC HF5385 G84f

Ce guide s'adresse aux gens d'affaires qui ont une expérience à partager et qui désirent le faire en s'engageant dans un programme de mentorat. Ce guide expose toutes les facettes d'une relation de parrainage et met l'accent sur les facteurs qui contribueront à faire de la relation entre le parrain et le parrainé une relation gagnante.

HOUDE, Renée. **Des mentors pour la relève : essai,** Montréal, Méridien, 1995.
DRHC BF637 C6 H68

Paru depuis déjà quelques années, l'ouvrage de Renée Houde est encore très actuel. La question du mentorat y est traitée de façon complète dans une perspective englobant la vie dans son ensemble et non pas appliqué uniquement au secteur du travail.

LAFRANCE, Marcel. **Mentors recherchés : le parrainage d'entrepreneurs, une expérience humaine profitable,** Montréal, Éditions Transcontinental; Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship, 2002. Coll. « Entreprendre »
DRHC HF5385 L33

Dans cet ouvrage, Marcel Lafrance, ingénieur, ex-pdg d'entreprise, partage son expérience de mentor bénévole auprès d'entrepreneurs liés à la Fondation de l'entrepreneurship. Ce récit nous renseigne sur les rôles, compétences, responsabilités et attitudes qui feront de la relation parrain–mentor et parrainé une réussite bénéfique pour l'entreprise.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*

2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603
Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliothèque@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

---

HIER ET AUJOURD'HUI

Effectifs syndicaux

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Il y a 50 ans...

En 1952, on a enregistré une hausse constante des adhésions syndicales. Il s'agit d'une dynamique qui s'est opérée au fil des ans, accompagnée d'un accroissement du nombre de travailleurs syndiqués. À cette époque, un peu plus de 30 % des salariés non agricoles étaient affiliés à des syndicats, comparativement à moins de 10 % en 1911, date à laquelle le premier sondage de ce type a été publié au sein du Ministère.

En 1952, presque la moitié des membres de syndicats canadiens étaient employés dans les industries de la fabrication, tandis qu'environ le quart travaillait dans les secteurs du transport, de l'entreposage et de la communication. Environ 40 % des employés du secteur de la fabrication étaient syndiqués, alors que dans le transport, près de deux tiers des travailleurs étaient syndiqués

Au Canada, les organisations comptaient à leur actif 108 syndicats internationaux et 62 aux niveaux national et régional. Les syndicats internationaux représentent 7 sur 10 syndiqués canadiens, et les syndicats nationaux et régionaux représentaient 2 sur 10. Plus de la moitié des syndiqués canadiens se répartissaient sur 19 syndicats.

Aujourd'hui...

L'affiliation syndicale ayant augmenté de 63 550 membres par rapport à l'année précédente, le nombre des salariés non agricoles a accru de 268 000 membres. Par conséquent, le taux de syndicalisation a continué d'accuser une faible baisse de 31,3 à 31,1 %, après avoir atteint le pic de 36,1 % en 1994. Cependant, l'adhésion syndicale est plus élevée en 2002 (4 174 000 membres) qu'en 1994 (4 078 000 membres), année où le pic a été enregistré.

Les syndicats sont fortement concentrés dans les organisations du secteur public et les deux plus importants syndicats, à savoir le Syndicat canadien de la fonction publique et Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public comptent 846 600 membres. Les grands syndicats proviennent de la fusion de différents types de travailleurs dont ils reflètent à présent la variété comme le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Les organisations telles le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile et les Métallurgistes unis d'Amérique ont diversifié leur affiliation sur le plan de la base industrielle, pour représenter un grand nombre d'employés, voire la majorité, en dehors du secteur d'activité antérieur traditionnel.

En 2002, les organisations syndicales au Canada comprennent 46 syndicats internationaux et 267 syndicats nationaux. À l'échelle internationale, on compte seulement 3 sur 10 syndiqués canadiens et 7 sur 10 au niveau national. Plus de la moitié des syndiqués canadiens se répartissent sur les 10 plus grands syndicats.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle
La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux
Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. Abonnement annuel, au Canada, 200 $ plus 7 % de TPS (214 $); dans les autres pays, 200 $ U.S. (Disponible par courriel, par la poste ou par télécopieur).

Gazette du travail
Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. Abonnement annuel, au Canada, 125 $, plus 7 % de TPS (133,75 $); dans les autres pays, 125 $ U.S. (Disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective
Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. Abonnement annuel, au Canada, 50 $, plus 7 % de TPS (53,50 $); dans les autres pays, 50 $ U.S. (Disponible par courriel ou par la poste).

Négothèque
Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca